



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

“DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN  
ANTONIO - HUAROCHIRÍ, 2024”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN PÚBLICA.

PRESENTADO POR:  
CARLOS MARCIANO CHIRINOS ARROYO  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-4392-1964  
TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR:  
MG. NATHIA ERIKA CASTRO VILCAPUMA  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-3516-9071

CHINCHA, 2024

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 05 de noviembre del 2024

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. CHIRINOS ARROYO CARLOS MARCIANO**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

“DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO - HUAROCHIRÍ, 2024”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dra. NATHIA ERIKA CASTRO VILCAPUMACODIGO  
ORCID: N° 0000-0002-3516-9071  
DNI: 41845220

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD


## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Carlos Marciano Chirinos Arroyo, identificado con DNI N° 10874359, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de derecho, de la Facultad de Ingeniería, Ciencia y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica, y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO – HUAROCHIRÍ, 2024", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 06 de noviembre de 2024

  
Chirinos Arroyo Carlos Marciano  
DNI N° 10874359



## **DEDICATORIA**

Al ser divino y todos aquellos que coadyuvaron en esta tesis, a pesar de las dificultades que afrontamos en la vida y a seguir adelante superando las adversidades, asimismo a la familia por brindarnos su indulgencia, como su comprensión durante el periodo de elaboración.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos al ser divino, los familiares, asesores legales y metodológicos, quienes han guiado la construcción de la tesis, contribuyendo con sus conocimientos, experiencias y paciencia, el cual permitió que se haga realidad la investigación, también extendemos el agradecimiento a los entrevistados quienes entendieron que la entrevista tenía fines puramente académicos, por el cual brindaron su valioso tiempo.

## RESUMEN

La presente indagación titulada Derechos laborales y despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024, tuvo el objetivo de analizar como el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024; encontrados con la realidad que viven los trabajadores despedidos por decisión unilateral de la Municipalidad, se realizó esta indagación; en el cual está plasmado, que el derecho al trabajo viene protegido en el Art. 22º y frente al despido arbitrario lo contempla el Art. 27º de nuestra carta magna, los cuales garantizan y protegen los derechos laborales, para que nadie de los trabajadores sea despedido sin causa justa; pero al mismo tiempo cuando el empleador en juicio no puede probar la razón del despido se configura despido arbitrario, y ello lo regula el T.U.O. D.L. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) Art. 38º, donde la norma minimiza el daño causado a los trabajadores determinando una indemnización irrisoria; con la cual se demuestra la vulneración al derecho constitucional (derecho laboral); la averiguación realizada de enfoque cualitativo, tipo básica, dispuso de profesionales y personal del área correspondiente; para la recolección de información se utilizó como técnica la entrevista, la observación y el análisis documental; teniendo como instrumento la guía de entrevista semiestructurada, asimismo, se observa que los funcionarios y/o profesionales de la mencionada entidad no son los idóneos, los cuales conllevan a controversias entre la Municipalidad y los trabajadores despedidos, en merito a no realizar procesos administrativos correctos y abusando del poder político temporal que gozan, el cual se concluye en una mala gestión, porque causó un perjuicio a la institución como a los trabajadores despedidos sin un fundamento justo que la norma contempla.

**Palabras claves:** Derechos laborales, despido, despido arbitrario.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled Labor rights and arbitrary dismissal of workers of the District Municipality of San Antonio - Huarochirí, 2024, had the objective of analyzing how arbitrary dismissal violates the labor rights of workers in the District Municipality of San Antonio - Huarochirí, 2024; encountered with the reality experienced by workers dismissed by unilateral decision of the Municipality, this investigation was carried out; in which it is stated that the right to work is protected in Art. 22° and against arbitrary dismissal it is contemplated in Art. 27° of our constitution, which guarantee and protect labor rights, so that no worker is fired without just cause; but at the same time when the employer in court cannot prove the reason for the dismissal, it is configured as arbitrary dismissal, and this is regulated by the T.U.O. D.L. No. 728 Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL) Art. 38°, where the norm minimizes the damage caused to workers by determining a ridiculous compensation; with which the violation of the constitutional right (labor law) is demonstrated; the inquiry carried out with a qualitative approach, basic type, had professionals and personnel from the corresponding area; for the collection of information, the interview, observation and documentary analysis were used as techniques; having the semi-structured interview guide as an instrument, likewise, it is observed that the officials and/or professionals of the aforementioned entity are not the ideal ones, which lead to controversies between the Municipality and the dismissed workers, due to not carrying out correct administrative processes and abusing the temporary political power they enjoy, which concludes in a bad management, because it caused harm to the institution as well as to the dismissed workers without a fair basis that the norm contemplates.

Keywords: Labor rights, dismissal, arbitrary dismissal.

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
Portada.	i
Constancia de aprobación.	ii
Declaración jurada de autenticidad.	iii
Dedicatoria.	iv
Agradecimiento.	v
Resumen.	vi
Abstract	vii
Índice general.	viii
Índice de tablas.	X
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
11	
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
2.1 Situación problemática.	13
2.2 Formulación del problema.	15
2.3 Justificación.	15
2.4 Objetivo general y específicos.	17
2.5 Impacto de la investigación.	18
2.6 Alcances y limitaciones.	
18	
<b>III. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>20</b>
3.1 Antecedentes de investigación.	20
3.2 Bases Teóricas.	27
3.3 Marco conceptual.	
40	
<b>IV. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>43</b>
4.1 Tipo de investigación.	48
4.2 Diseño de investigación.	43
4.3 Matriz de operacionalización de categorías.	45



4.4	Procedimiento de muestreo.	46
4.5	Recolección y análisis de la información.	47
4.6	Aspectos éticos y regulatorios.	48
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>50</b>
5.1	Descripción de los resultados.	50
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>56</b>
6.1	Discusión de los resultados.	56
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>64</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>65</b>
	<b>ANEXOS</b>	
	Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa.	72
	Anexo 2: Instrumento de recolección de información.	74
	Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos.	78
	Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud.	84
	Anexo 5: Evidencia fotográfica.	85

## ÍNDICE DE TABLAS

**Pág.**

Tabla 1. Matriz de operacionalización de categoría.	45
Tabla 2. Población.	46
Tabla 3. Muestreo.	47



## I. INTRODUCCIÓN

El Perú después de un período de aumento económico y creación de más empleos, en esta etapa se ha visto en una descendencia, de un total de 17 millones de trabajadores aproximadamente con la pérdida de empleos, debido a circunstancias, como una etapa pandémica y post pandémica, asimismo, también situaciones externas e internos que afectaron al país del cual la provincia de Huarochirí no fue ajena y ello conllevó a que varios trabajadores (as) de manera directa o indirecta sean vulnerados sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí; por lo tanto en lo económico y en lo laboral tuvo una afectación al proletariado de la comuna mencionada. En otra parte el presente trabajo tiene por objeto determinar en qué medida el despido arbitrario vulnera los derechos laborales consagrados en la normativa vigente, como también lo hace mención en el artículo 19 de la constitución de la organización internacional de trabajo, asimismo se pudo apreciar que el despido arbitrario transgrede el derecho laboral de los trabajadores (as), el cual perjudica atentando el proyecto de vida de cada trabajador (a) que se había estructurado. Esta indagación es muy relevante en lo académico, ya que se pudo identificar la violación a los derechos laborales, como también el impacto social que tiene el proletariado al perder su empleo.

La investigación se realizó siguiendo los lineamientos del cuadro de análisis planteada en la Universidad Autónoma de Ica, el cual está estructurado por las partes en mención:

En el capítulo I, se mostrará el prólogo de la indagación, donde está enmarcado el argumento de investigación con sus respectivos capítulos.

En el capítulo II, es previsible la verdadera problemática, al igual que el planteamiento del problema tanto general como específico, además de los objetivos de esta indagación, como también su justificación y relevancia de análisis.

En el capítulo III, abarca el marco teórico, donde se han citado las observaciones previas que defienden relación con la indagación, pudiendo ser en los ámbitos internacional, nacional, regional y/o local, del mismo modo

las bases teóricas en nuestra variable propuesta como la precisión de términos en el marco conceptual.

En el capítulo IV, donde hacemos mención del camino metodológico planteado con la finalidad de realizar esta indagación, mencionando la perspectiva, tipo, y diseño, así como la matriz de operacionalización de categorías, procedimiento de muestreo, recolección y análisis de la información, como también los aspectos éticos y regulatorios.

En el capítulo V, observamos la descripción de los resultados obtenidos en esta indagación.

En el capítulo VI, tenemos la discusión de los resultados de la presente investigación.

Asimismo, se puede observar las conclusiones a las que hemos llegado luego de realizar el presente trabajo de indagación, así como proponer algunas recomendaciones que buscan demostrar que los derechos laborales han sido vulnerados; además se aprecian las primordiales fuentes de indagación usadas en su formulación del análisis, estando estas, presentadas de manera alfabética y aplicándose la sangría francesa, como lo señala la norma APA.

Con respecto a los anexos, esta presenta la matriz de categorización cualitativa, el instrumento de recolección de información, la ficha de validación por juicio de expertos, evidencia fotográfica, como también el informe de conformidad expedido del software turnitin.

*El autor*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 Situación problemática

Cabe precisar que las Municipalidades, así como también la Municipalidad Distrital de San Antonio - Huarochirí han vulnerado los derechos laborales de sus trabajadores, del mismo modo estos trabajadores han sido perjudicados y transgredido su derecho al trabajo, como se pudo observar que la separación de los trabajadores (as) de la comuna se daban de una irregular y en otros casos las separaciones eran totalmente por decisión unilateral; estas acciones u omisiones demostraron la falta de profesionalismo e empatía con el proletariado.

En los gobiernos locales, diversos estudios demuestran que las municipalidades a nivel nacional entraron en decrecimiento, sobre la actividad económica en los últimos cien años; durante las últimas décadas, el Perú ha pertenecido a un grupo de países de baja complejidad económica debido a los bajos cambios de capacidad (menor diversificación productiva). Según el Índice de Complejidad Económica de 2018 del Instituto para el Crecimiento de Harvard, el país ocupa el puesto 10 entre 133 países. Esto representa una caída al número 20 en el ranking mundial en comparación con lo logrado en 1998 debido a la falta de diversificación de las exportaciones por consiguiente el Perú hoy no es tan complicado como se esperaba según los niveles de ingresos del cual apreciamos que el segmento informal es el más vulnerable al shock negativo con aproximadamente 5,7 millones de trabajadores independientes (5%) y entre 2 y 10 empleados en 2019. Consistía en 3 millones de empleados (23,7%) de donde evidenciamos que carecen de la protección básica que normalmente brinda el trabajo formal, tienen poca cobertura de seguridad social, tienen acceso limitado a servicios médicos y no tienen alternativa de ingresos, además en estos tiempos las municipalidades se han visto obligados a despedir trabajadores en merito a las regulaciones gubernamentales que establecen normas como el aislamiento social obligatorio, entre otros conllevando y obligándolas a disminuir su personal.

Con una tasa de desempleo del 9,6 % y uno de cada dos trabajadores trabajando en el sector informal, el sector enfrentará la perspectiva de una

crisis laboral prolongada por la COVID-19, según un nuevo informe de Evaluación Laboral de la O.I.T. Se registra recuperación económica en 2021 con un crecimiento superior al 6%. No es suficiente para recuperar los trabajos perdidos. De los 49 millones de puestos de trabajo perdidos en lo peor de la crisis pandémica en el segundo trimestre de 2020, 4,5 millones aún están a la espera de ser restablecidos, casi 4 millones se han sumado a las filas de desempleados a causa de la crisis pandémica. A principios de 2022, se estima que un total de 28 millones de personas buscan trabajo, pero no lo encuentran (Organización Internacional del trabajo,2021,portal). Los números están creciendo a nivel nacional. Las últimas cifras de la organización muestran que había 805.600 peruanos desempleados en el último trimestre de 2021, 108.000 más que en 2019, antes de la pandemia. Cabe mencionar que el tiempo de cuarentena en el Perú ha terminado. Cuatro de cada diez personas han perdido su trabajo debido al Covid-19. Al cierre de junio, 6.300.000 personas sin medios de vida, mujeres, jóvenes y adultos de 25 a 44 años, profesionales con educación superior y quienes trabajan en micro y pequeñas empresas (MYPE) son los que más sufren (Ojopúblico,2020,portal).

De la observancia a la fuente documental, enfocandonos específicamente en la provincia de Huarochirí se pudo apreciar que el cumplimiento de la normativa laboral fue defectuoso, siendo la falta de profesionalismo por parte de la administración y el desconocer sobre sus derechos laborales del proletariado.

A nivel local, se observan que los despidos arbitrarios en las municipalidades suceden constantemente, la falta de conocimiento por parte de los trabajadores de las municipalidades permite que no hagan valer sus derechos en las vías correspondientes; por ende, el abuso de poder siempre está vulnerando los derechos del trabajo como ejemplo tenemos la Municipalidad Metropolitana de Lima que despidió una buena cantidad de sus trabajadores los primeros días de enero del presente año 2023 (Congreso de la República,2023,portal).

La exploración evidencia que muchos funcionarios públicos hacen uso desmedido del poder otorgado, para atropellar derechos laborales, muchas

veces realizando despidos arbitrarios en contra de las personas que laboran en los gobiernos locales; todo ello sucede ya que varios de estos funcionarios llegan al cargo habiendo asumido compromisos en campaña, igualmente por la ignorancia del personal que labora en dichas instituciones; por consiguiente la respuesta inmediata que se tiene que poner en práctica es que toda persona que participa en política no debe asumir compromisos de ninguna índole durante su campaña, de igual manera su equipo tiene que ser integrado por ciudadanos que cumplan el perfil plasmado en la norma y siempre aplicando la meritocracia.

## **2.2 Formulación del problema general**

¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?

### **2.2.1 Formulación del problema específico**

#### **P.E.1:**

¿Cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?

#### **P.E.2:**

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?

#### **P.E.3:**

¿Cómo se quebranta los derechos laborales a través del despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?

## **2.3 Justificación**

Arias, F. (2012). La justificación del análisis, incluye la determinación del porque se desarrolla la indagación y la probabilidad de contribuir en la teoría como en la realidad (p.105).

La razón de ser de este estudio se estableció teniendo en cuenta varios aspectos siendo así que la investigación resume información de fuentes primarias como la legislación vigente, la jurisprudencia y los tratados científicos; en cuanto al impacto en la aplicación de la entrevista, muchas



municipalidades como personas jurídicas han despedido a muchos trabajadores, también en esta emergencia sanitaria se evidencio ello, siendo uno de los factores el aislamiento social obligatorio, por lo que no hay impacto de repararle el daño a las víctimas que fueron separado de su centro de labores por despido fraudulento, arbitrario, entre otros; de comprobarse esto, el trabajador lesionado tiene derecho a la reposición y/o indemnización desde el punto de vista de la justificación legal, es fundamental porque al probar que hubo una violación a la ley laboral, el trabajador tiene derecho a reclamar sus derechos ante las autoridades correspondientes.

### **2.3.1 Justificación teórica**

La indagación enfocó en por qué existe el quebrantamiento de los derechos laborales, siendo una de ellas los despidos arbitrarios en los gobiernos locales; la fundamentación que conllevo a realizar esta información está sujeto a que muchos trabajadores de gobiernos locales presentan esta problemática siendo vulnerado sus derechos laborales; siendo así todo inicia por el abuso de poder de parte de los funcionarios y el desconocimiento de los trabajadores; lo relevante está en que los trabajadores conozcan sus deberes como sus derechos para poder cumplir correctamente sus obligaciones asimismo también repeler contra cualquier abuso de la parte de su empleador, asimismo la investigación aporta al derecho laboral peruano de una forma muy clara, en el sentido, que para el cumplimiento de las normas legales laborales falta difusión y fiscalización para que no se incurra en la vulneración de los derechos laborales, en esta averiguación también se abordó respecto al despido arbitrario ya que en su mayoría de casos la administración hace uso de acción y/o omisión de forma unilateral para determinar su situación laboral de sus trabajadores (as).

### **2.3.2 Justificación práctica**

La presente investigación contribuyó a los trabajadores, en conocer sus derechos laborales y así mismo ayudo a mejorar de que no sean vulnerados sus derechos como trabajadores en los gobiernos locales que pudieran prestar sus servicios; y de poderse identificar que

habrían sufrido un quebrantamiento a su derecho, ahora con este conocimiento puede acudir a las autoridades pertinentes para hacer prevalecer su derecho, no cabiendo la menor duda que los resultados contribuirán en mejorar a las gestiones futuras, por lo que está identificado los puntos críticos que coadyuvaron al vulneramiento del derecho laboral; poniendo énfasis en las falencias encontradas se podrá evitar en vía futura los despidos arbitrarios y con ello se alcanzaría amenorar el quebrantamiento al derecho laboral.

### **2.3.3 Justificación metodológica**

En la utilidad metodológica realizado en la averiguación se consideró, el rigor requerido para que, brinde credibilidad, confiabilidad y objetividad a la información que se ha realizado.

Se realizó el análisis de nuestro problema de investigación ya que es de nuestro interés ver el funcionamiento adecuado de las normas jurídicas y apreciar cómo se están quebrantando; a la vez esta averiguación se basó en la utilización del método científico, la cual será probada mediante la obtención de datos realizados a través de la entrevista a la muestra que se consideró para la investigación, con la amplia experiencia y conocimiento sobre el tema y así para poder lograr los objetivos planeados en esta averiguación.

## **2.4 Objetivo general y específicos**

### **2.4.1 Objetivo general**

Analizar cómo el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

#### **O.E.1:**

Analizar cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

#### **O.E.2:**

Analizar cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

### **O.E.3:**

Analizar cómo se quebranta los derechos laborales a través del despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

## **2.5 Impacto de la investigación**

Cruz, N., Álvarez, N. y Cárdenas, L. (2020) nos indica que el efecto del estudio ha trascendido a través de la mejora, siendo observado sobre la misma población (p.150).

De la indagación se resume, en información de fuentes primarias, además de ello este estudio se estableció teniendo en cuenta; el valor teórico de la investigación que resume información de fuentes primarias, la legislación vigente, la jurisprudencia y los tratados científicos; siendo los beneficiados los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio - Huarochirí, al conocer mejor sobre el derecho de los trabajadores; por consiguiente sirvió para que el trabajador de gobiernos locales haga prevalecer su derecho si se pretende o la han vulnerado; al mismo tiempo este trabajo de investigación ofreció un aporte teórico debido a que tiene una base científica que se puede validar un instrumento nuevo adecuado a la realidad y evaluado por el juicio de expertos, en ese mismo contexto reiteramos el valor teórico como la legislación vigente, la jurisprudencia y los tratados científicos.

## **2.6 Alcances y limitaciones**

### **2.6.1 Alcance de investigación**

Hernández, R., Baptista, M. y Fernández, C. (2014) menciona que el alcance de la indagación refleja los frutos que se obtendrán de la misma y determina el método que se utilizara (p.90).

Los derechos laborales en trabajadores de gobiernos locales, tienen su normativa, el cual vienen siendo vulnerados, así como en despidos arbitrarios, entre otros; donde muchos trabajadores desconocen la ley para poder hacer valer su derecho; siendo el objetivo del análisis como se quebranta los derechos laborales, siendo uno de ellos a través del despido arbitrario. El alcance de la indagación se limita a la opinión de

seis profesionales especialistas en la materia, de quienes obtendremos información a través de la entrevista.

### **2.6.2 Limitación de investigación**

Ávila, R. (2001). Alude que limitación es las restricciones u obstáculos que enfrenta el indagador, asimismo, el condicionamiento debe estar justificado por un motivo sustentado (p.87).

En tal sentido, teniendo claro la teoría en nuestra indagación puesta en práctica la limitación, podemos mencionar que en un primer intento de recabar información de los trabajadores de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí fuimos postergados, luego tuvimos que apersonarnos y nuevamente explicarles el motivo y la necesidad de obtener una entrevista con ellos era vital y urgente ya que se trataba de una investigación con fines académicos y de bien social, fue así que se reprogramaron las diligencias para lograr esta información valiosa para la culminación del estudio.

### III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 3.1 Antecedentes

De la revisión de diversas informaciones se realizó investigación vinculada de manera directa e indirecta respecto a las variables propuestas consideradas tales contribuciones de suma importancia como es el caso de:

##### 3.1.1 Internacionales

**Vallejo, D. (2021).** Autor del estudio sobre: “Derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el centro de rehabilitación social de Ibarra (2017-2019)” originario de la Universidad Técnica del Norte – Ecuador. En la indagación se aplicó un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y exploratorio, diseño de la indagación se encuentra en el ámbito socio – jurídico; la población para esta investigación fue de 05 profesionales administradores del centro, a su vez la muestra fue censal ya que se consideró a los mismos, para la adquisición de información se utilizó la entrevista como instrumento; en donde podemos apreciar que los involucrados y conocedores de la realidad de este centro de rehabilitación social de Ibarra afirman que el derecho al trabajo lo reconoce la Constitución de la Republica de Ecuador y de forma muy especial por su condición de vulnerabilidad a este sector de la población que tiene restringido su libertad, por ende los administradores y personal encargado de administrar dicho centro cumplen con la normativa vigente y su vez están comprometidos para que los internos gocen de este derecho al trabajo; a pesar de las limitaciones que existe como el espacio, capacitadores y logística en general; asimismo, los beneficiarios de este derecho al trabajo son tratados tal como la norma en materia penitenciaria los reconoce, ya sea en jornadas laborales, remuneraciones, entre otros, tal y conforme lo determine el derecho constitucional al trabajo (p.67).

Por medio de este antecedente se aprecia una relación directa con la averiguación, en el sentido que las personas que se mantenían privadas de su libertad, se mantienen vigente este derecho constitucional que es el derecho al trabajo.

**Lugo, A. (2020).** Produjo el análisis sobre “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo” procedente de la Universidad Autónoma del Estado de México, donde en la indagación, indica que es en la sección temática donde se describió el registro inicial de la realización de los actos causantes del despido en la nueva ley federal del trabajo. sección temática, la investigación que realizaron fue descriptiva y teórica en la que utilizaron el método científico de la observación, en la cual solicitaron modificaciones a las disposiciones en la situación con la ley federal del trabajo, expresando que la ley obliga a los patronos a notificar por escrito a los trabajadores el motivo para parar el trabajo en días determinados, con la posibilidad de llamar a un acuerdo general (p.82). Precedente que guarda conexión directa con la averiguación cada vez que en gran parte del mundo cuenta con esta problemática, que es la transgresión a los derechos laborales y para poder resolver sus conflictos es necesario que la normativa sea clara.

**Agudo, A. (2020).** Autor del análisis sobre “La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador” surge de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, en el análisis se aplicó el enfoque cualitativo, siendo esta indagación de tipo descriptivo – exploratorio, con diseño en el ámbito jurídico y relacionado en el área de las ciencias sociales; la población considerada fue de 912 individuos, del cual se consideró como muestra a 270 personas, en el cual se utilizó el cuestionario como instrumento para adquirir información; con ello se evidencio la gran cantidad de consultas y quejas de la población trabajadora de las empresas públicas de Ambato que realizaron ante el ente estatal que es el Ministerio de Trabajo de Ambato, teniendo como objetivo de todos los que reclamaron que sus derechos laborales no sean vulnerados y por ende garantizar el derecho al trabajo; asimismo la indagación engloba fomentar lo beneficioso que es conocer sobre tus derechos laborales e impulsar proyectos de ley que fortalezcan el derecho al trabajo, ya que

es un derecho universal, siendo además de interés económico, social y público (p.76).

La referencia tiene un vínculo con el estudio ya que demuestra que los trabajadores cuanto más conozcan de sus derechos laborales pueden acudir a las instituciones correspondientes para solicitar tutela jurisdiccional y sus derechos no sean violados.

**Suárez, M. (2020).** Autora del estudio sobre: “Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo” surge de la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo – Argentina, la metodología utilizó el estudio jurídico de normativa, jurisprudencia y literatura de Argentina y España, con el propósito de mostrar la necesidad de una protección eficiente donde los derechos y garantías previstas en las constituciones y leyes nacionales con respecto a derechos humanos internacionales sean más fortalecidas, finalmente se menciona que el sistema neoliberal afirma que despedir es un acto libre, además la humanidad tiene la facultad de organizar su vida social y económica, orientada a crear fortuna, el cual no puede tener limitación, como también excepciones; en consecuencia el despido aparece como una acción que no puede tener limitación, de darse tendrá que ser compensado económicamente, el cual se plasmado en normativas jurídicas a nivel internacional, ya que la globalización también es en el ámbito jurídico, asimismo hasta la fecha esta arbitrariedad no es pacífico siendo siempre un castigo severo del enfoque que se vea siendo político o social, impacta mucho en la personalidad de los empleados y tiene que tener limitación (p.146).

Precedente que guarda conexión directa con el estudio cada vez que en gran parte del mundo cuenta con esta problemática, que es la transgresión a los derechos laborales, en el caso específico al cual refiere esta investigación nos refiere a Argentina y España donde también es necesario fortalecer la normativa para prevenir la transgresión a este derecho universal.

**Sandoval, H. y Manotas, H. (2019).** Autores de la indagación sobre: “La incidencia de la normatividad laboral en el derecho al trabajo digno de las mujeres en Barranquilla” surge de la Universidad Libre – Colombia, en la investigación se aplicó un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y exploratorio, el diseño de la indagación se encuadra en el ámbito socio –jurídico; para este estudio se tuvo una población de 05 mujeres colombianas, la muestra fue censal, por lo que se consideró a todas; para la adquisición de información se utilizó como instrumento la entrevista, en donde podemos mostrar que la normatividad laboral con respecto al trabajo digno de las mujeres de Barranquilla se puede evidenciar que se viene evolucionando de una exclusión social a una participación políticamente activa en Colombia; en este proceso de globalización, especialmente en derechos laborales se nota una diferencia entre varones y mujeres; ya que muchas mujeres no están preparadas con profesiones u oficios por consiguiente los varones ocupan mejores puestos laborales como también acceden al trabajo formal, mientras que las del sexo femenino se integran más en trabajos informales y esto las conlleva a seguir siendo vulnerables, sin seguridad social, propensos a cualquier abuso de parte de su empleador y por lo general estas mujeres son contratadas a través de terceros, por lo tanto existe una diferencia entre los salarios, más aún que por su propia naturaleza de mujer muchas veces asumen una maternidad a muy temprana edad, el cual trunca el desarrollo en ellas; asimismo con este estudio se buscó motivar y entender que las leyes son homogéneas para varones y mujeres y con ello alcanzaremos un desarrollo equilibrado y más eficiente de la mujer Colombiana (p.70). Referencia con alta relevancia en esta investigación ya que el derecho laboral es igual para las todas las personas, pero en la actualidad las mujeres tienen menor opción laboral por diferentes razones como lo demuestra la indagación antes mencionada.

### **3.1.2 Nacionales**

De la revisión de distintas informaciones se hizo indagación asociadas de forma directa e indirecta en interacción a las cambiantes



propuestas consideradas tales contribuciones de suma trascendencia como es la situación de:

**Zavaleta, M. (2022).** Autora de la tesis sobre: “Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad distrital de Las Pirias, Jaén 2022” originario de la Universidad Cesar Vallejo – Perú, en la mencionada investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, diseño no experimental transversal, para esta indagación la población considerada fue de 25 trabajadores del cual la muestra fue censal al considerar a la misma población para ella, en el cual se utilizó de instrumento al cuestionario, con el cual podemos mencionar que entre la contratación laboral y los derechos laborales existe una correlación positiva bastante alto, cada vez que el Rho de Spearman alcanzado fue de 0.815, en tal sentido sobre la subordinación y los derechos laborales también existe una correlación positiva muy alto, en vista que el Rho de Spearman logrado es de 0.812 entre las variables; todo ello conlleva a afirmar que los contratos laborales se cumplen, por consiguiente los derechos laborales están amparados por la norma, asimismo al haber obtenido una significancia bilateral menor a 0.05 y un Rho de Spearman de 0.647, todos los derechos laborales son respetados tal y como la normativa dictamina (p.27).

Precedente que guarda conexión directa con la averiguación cada vez que se pudo adquirir información de los trabajadores y con ello se demostró que si se están respetando los derechos laborales.

**Ojeda, C. (2021).** efectuó la investigación sobre “Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. Fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico” procedente de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, donde su investigación presenta el tema del despido con la fiscalía y sus empleados, habla del despido por terminación de empleo, el ordenamiento jurídico desde la historia, niveles constitucionales y legales, sus tipologías en el derecho. Esta doctrina ha sido desarrollada por la Corte Constitucional durante las últimas dos décadas con el

objetivo de centrarse en la indemnización y/o su uso como medio de despido arbitrario. En suma, la constitución política de 1979 ha otorgado rango constitucional a los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo y también al despido, conocidos como facultades especiales. En América del Sur, Colombia y Ecuador dejan en claro que sus ordenamientos jurídicos son viables para demandas legales por daños y perjuicios (p.44).

Este antecedente es considerado por estar directamente ligado a la investigación en donde se puede apreciar que, cuando los derechos de los trabajadores se demuestran que han sufrido transgresión les corresponde una indemnización.

**Marengo, J. (2020).** Autor de la indagación sobre: “Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana” originario de la Universidad Autónoma del Perú – Perú, se aplicó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental, en la indagación la población fue los trabajadores de la Municipalidad de Lima y se tomó como muestra no probabilístico a 50 trabajadores de la mencionada entidad, para ello se utilizó el cuestionario como instrumento; en el cual se puede apreciar la relación que hay entre el despido arbitrario y el daño moral de las personas que fueron arbitrariamente cesados de su trabajo, en el cual se logró demostrar que si existe una relación positiva fuerte, en el mismo sentido respecto al despido arbitrario se puede apreciar que se incrementó las demandas laborales realizadas por los trabajadores despedidos de la Municipalidad de Lima, asimismo también se evidenció que los trabajadores sufrieron un daño moral el cual trascendió a una afectación psicológica del personal que fue cesado (p.77).

Este antecedente es considerado por estar directamente ligado a la investigación en donde se puede apreciar que los despidos arbitrarios quebrantan los derechos laborales, además de ello causan un daño moral muchas veces llegando a una afectación psicológica.

**Alvarado, S. (2020).** Autora de la investigación sobre: “El despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral peruano”

originario de Universidad Cesar Vallejo – Perú, en la mencionada tesis se aplicó un enfoque cualitativo, tipo básica y diseño fenomenológico; la población considerada fue de 05 expertos en la materia, del cual la muestra fue censal ya que participaron la misma población, para la recolección de información se utilizó la entrevista como instrumento; en el cual se pudo demostrar que las personas que son retiradas de su trabajo a través de un despido arbitrario son perjudicadas y limitadas a su desarrollo cada vez que dejan de percibir sus salarios, siendo ello mucho más que la indemnización establecida por la norma, asimismo, el Tribunal Constitucional menciona que la indemnización normada por despido arbitrario no repara el daño moral ocasionado ya que ello es una lesión emocionalmente de la persona vulnerada, se concluye que todo despido arbitrario conlleva a un daño moral, con respecto al lucro cesante del perjudicado es muy fuerte porque frustra sus proyecciones en el tiempo y además involucra a todas las personas que dependen de una forma directa o indirecta de él, por consiguiente el despido arbitrario conlleva a perjuicios irreparables (p.32).

Precedente que guarda conexión directa con la averiguación cada vez que los trabajadores que sufren este tipo de vulneración en sus derechos laborales, y con respecto a su lucro cesante, ya nunca son reparados en su totalidad.

**Ramírez, O. y Sánchez, A. (2019).** Autores de la indagación sobre: “El despido arbitrario y la prueba del daño moral en los casos vistos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017” originario de la Universidad Peruana Los Andes – Perú, señala que alcanzaron un daño moral aquellos que fueron despedidos arbitrariamente, el daño psíquico debe ser probado, los casos examinados por los Juzgados Segundo y Tercero de Trabajo; utilizan el método inductivo-deductivo y el método analítico-sintético, el tipo de investigación es socio - jurídico, y el nivel de investigación es descriptivo; se establece que se deben cumplir criterios objetivos en caso de despido arbitrario. Prueba de reparación del daño moral, ya que se ha encontrado que casi todos los casos analizados plantean

cuestiones subjetivas sobre la determinación del daño moral y solo distorsionan la prueba del daño moral; hay varios casos como muestra, antes de afirmar que un despido arbitrario produce un daño moral, donde la existencia del daño debe probarse mediante prueba directa, también se determina que la existencia del daño psíquico es indiscutible. En las sentencias sumarias se puede observar que la mayoría de los jueces utilizan estándares subjetivos, pero tuvieron que ser reformulados para reconocer criterios objetivos, el deber principal de los empleados es el beneficio físico o mental, por lo que recibe una compensación adecuada y legalmente compatible de su empleador (p.105).

La referencia tiene un vínculo con el estudio ya que demuestra que los trabajadores que fueron cesados de su centro de labores de una forma arbitraria, se quebrantó su derecho y su vez sufrieron un daño moral.

## **3.2 Bases Teóricas**

### **3.2.1 Derechos laborales**

Floresgómez, F. y Carbajal, G. (2013). Determinan que el derecho laboral es un conjunto de normas que rigen la relación en los dos sectores sociales que son la clase empleadora y la clase trabajadora, siendo ella de forma individual como grupal, con el objetivo de lograr una equidad entre la producción, el capital y el trabajo (p.241).

De la Cueva, M. (2009). Determina que el reciente derecho laboral, es la norma que plantea realizar la justicia social en la equidad de conexión entre el trabajo y el capital (p.85).

El derecho laboral percibe al trabajo como una actividad en la que una persona se pueda emplear y a través de ella pueda desarrollarse para adquirir lo material como lo económico para poder sobrevivir, del mismo modo en la realidad se percibe que la humanidad trabaja siempre con el único propósito de mejora, para ello están las normas que contribuyen en beneficio del trabajador.

### **3.2.2 Fuentes del derecho laboral**

Son fuentes del derecho todas las normas y decisiones que influyeron en la creación de las normas que constituyen la legislación laboral.

Entre las más reveladoras están:

**a) Constitución.**

Kelsen, H. (1988). La carta Magna es una condición jurídica formal, una norma concreta y superior que rige la vida jurídica y política del país (p.142).

La constitución es un conjunto de principios, normas y reglas destinados a crear una forma de estado de derecho, en el cual está impregnada, establecida y normada el derecho al trabajo.

**b) Tratados Internacionales.**

Linares, A. (1992). El convenio internacional es un documento en el que se celebran acuerdos de libre voluntad, pactados por dos o más sujetos de derecho internacional para la creación, modificación o terminación de obligaciones como derechos (p.61).

Asimismo, estos acuerdos entre países y organismos contribuyen para la regulación común de la legislación laboral de sus países miembros.

**c) Leyes.**

Figuroa, E. (2011). Puntualiza las leyes como dos tipos a las que estamos sujetos por su necesidad, las naturales, que rigen los fenómenos físicos y biológicos, y las sociales, que rigen nuestra convivencia con nuestros semejantes (p.4).

De tal manera que las leyes laborales son aquellas que rigen las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

**d) Decretos.**

Trujillo, E. (2020). Precisa que las normas son un tipo de solución jurídica y, a su vez, una especie de norma jurídica emitida por el poder ejecutivo (p. s/n).

Los decretos también son de utilidad en materia laboral, ya que muchas veces hay circunstancias y contextos atípicos, el cual conlleva a necesidades distintas, donde los decretos actúan con contenido normativo que todos los ciudadanos deben seguir.

### **3.2.3 Características del derecho laboral**

Las características del derecho al trabajo se encuadran en merito a: (Editorial Etecé, 2020, p.s/n).

**a) Dinámico.**

Se menciona que es dinámica el derecho laboral, porque permanentemente evoluciona, conjuntamente con el desarrollo socioeconómico que atraviesa cada nación.

**b) Social.**

En lo social se alude, cada vez que pretende liderar el interés público, además de ser un derecho profesional, ya que se encarga de seres humanos que se desempeñan con una profesión, oficio o trabajo.

**c) Expansivo.**

Se considera expansivo, en razón que en sus inicios el derecho laboral no tuvo el interés necesario, con el transcurrir del tiempo se le dio la importancia necesaria, reconociéndolo como parte del derecho positivo, siendo autónomo y cada vez actualizándose con sus propias reglas.

**d) Específico.**

Muestra esta particularidad en el sentido que se ocupa de las obligaciones y los derechos, pero está limitada a las relaciones laborales, una de las mayores limitaciones de la legislación laboral es que solo cubre, se aplica, beneficia al empleo formalizado; recayendo en la obligación de cada país aplicar medidas coercitivas al trabajo informal y fomentar el trabajo formal a través incentivos.

### **3.2.4 Principios del derecho laboral**

Los principios del derecho del trabajo son orientaciones e ideas importantes en las que se fundamenta y se mantiene la norma, importantes para garantizar el orden jurídico y es una guía para todo aquel que quiera o necesite interpretarla; para ello nombramos las de mayor relevancia.

**a) Principio protector.**

Pasco, M. (2009). el principio de protección se considera importante o necesario para el derecho de trabajo, porque resulta de la desigualdad inherente a la relación de trabajo, lo que determina que existe una parte fuerte el empleador, llena de autoridad y otro punto débil el trabajador lleno de tareas (p.595).

Este es un principio básico del derecho al trabajo, que exige la protección de la parte más indefensa de la relación laboral (el operario), se rige por tres reglas principales: la regla de la regla más favorable (si dos o más reglas son iguales, se debe aplicar la que más favorezca al operario), la regla de la condición más favorable (la nueva regla no puede empeorar las condiciones del trabajador), la regla del in dubio pro operario (si se está ante una regla que tiene dos o más interpretaciones, se debe emplear la que más beneficie al operario).

**b) Principio de irrenunciabilidad de derechos.**

Montoya, L. (2019). El principio de intransmisibilidad de los derechos tiene por objeto prohibir al trabajador la renuncia a sus derechos laborales reconocidos en la constitución y leyes vigentes en perjuicio propio para proteger sus intereses en la relación laboral (p. s/n).

Esto significa que ninguna persona puede renunciar a los derechos básicos de la vida laboral, tales como vacaciones, beneficios sociales, otros y es libre de pertenecer a una organización sindical, siempre buscando condiciones de trabajo dignas.

**c) Principio de continuidad de relación laboral.**

Pasco, M. (2009). La continuidad de empleados en el lugar de trabajo puede verse influenciada de dos maneras:

En ingresos, si sucede temporalmente, relacionados con el contrato Temporal, en un despido, otorgando el despido sin justa causa o simplemente sujetándolo a la decisión del empleador (p.13).

Esto significa que el contrato entre empleador y empleado es a largo plazo, ya que asume que el trabajo es la principal fuente de ingresos del empleado.

**d) Principio de primacía de la realidad.**

Montoya, L. (2019). El principio de superioridad de la realidad establece que, si existe alguna contradicción o diferencia entre ellas, siendo los hechos y lo que consta en documentos o trámites, siempre determinara lo que, en realidad, sucedió (p.2).

Este principio es fundamental en merito a que la realidad de los hechos es predominante sobre una formalidad documentaria, otros.

**e) Principio de razonabilidad y proporcionalidad.**

Montoya, L. (2019). Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o prevención del ejercicio arbitrario que en base a la condición de supremacía del empleador se pudieran emplear, para prevenir el abuso conforme a lo dispuesto en la ley, las personas encargadas de velar por ello, asumen decisiones que se tomen en este contexto, el cual deben cumplir con los criterios en cuanto a racionalidad, proporcionalidad y no son arbitrarias (p. s/n).

El principio antes nombrado enfoca que cuando se ejecuta leyes del trabajo prima la motivación y el sentido común.

**f) Principio de buena fe.**

Pasco, M. (2009). El principio de buena fe se define en la obligación de actuar con buena fe, que se muestra como una voluntad personal de realizar voluntariamente los servicios esperados, con acción razonable y una voluntad real de cumplir con la confianza de los demás; lo que excluye el fraude y cualquier propósito que pueda hacerlo perturbar el equilibrio de la relación contractual (p.605).

Este principio significa un comportamiento justo y honesto en todas las relaciones laborales.

### **3.2.5 Sujetos del derecho laboral**

En el campo del derecho, se considera sujeto a toda persona natural o jurídica, cuyos derechos y obligaciones se determinan.

**a) Trabajador.**

Montoya, A. (2017). Refiere, persona física que acepta trabajar en nombre propio, supeditado a su empleador y por una remuneración basada en un contrato de empleo (p.s/n).

Ser humano que brinda sus servicios, bajo una dependencia.

**b) Empleador.**

Fingermann, H. (2022). Nombra, al empleador como la persona que da trabajo y por lo tanto es muy importante social y económicamente, porque es productor de trabajo asalariado y contribuye a bajar el desempleo (p.s/n).



Persona física o jurídica que adquiere los servicios de uno o varios seres humanos.

**c) Intermediario.**

Rojas, A. (2013). Menciona, que la intermediación en el trabajo es un conjunto de medidas encaminadas a contactar ofertas laborales con personas en busca de empleo para poder trabajar (p.s/n).

Personas naturales o jurídicas vinculadas en pactos de índole laboral, satisfaciendo la necesidad del empleado o del empleador.

**d) Empresa.**

Fayol, H. (2013). Clarifica que la empresa es aquella que realiza actividades empresariales directamente relacionadas con la producción de los bienes y servicios, para satisfacer un mercado determinado (p.s/n).

Una entidad económica capaz de producir o distribuir bienes o servicios en la sociedad.

**e) Sindicato.**

Machicado, J. (2010). el sindicalismo se entiende y conlleva a una libre asociación de personas que practican la misma vocación o empleo, en el cual exista una relación laboral de forma permanente, siendo el fin la protección en los intereses profesionales de sus miembros como para mejorar sus condiciones financieras y sociales (p.s/n).

Una asociación formada por trabajadores para proteger sus derechos.

**3.2.6 Despido arbitrario.**

La destitución laboral según (Jurídica, 2014), define que la terminación del empleo entre la parte empleadora y el empleado por diversas razones, la destitución puede ocurrir: a) por causas objetivas; b) disciplinario; c) colectiva y e) por fuerza mayor; asimismo La terminación puede ser declarada nula o ilegal (p. 1).

Asimismo, Morón, W. (2017) afirma que La expulsión es una de las causales de terminación de un contrato de trabajo regulada en el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuya peculiaridad es que se fundamenta en una acción unilateral del empleador que decide manifestar su voluntad de expulsión, siendo ello,

estar justificado por un motivo legítimo relacionado con las habilidades o la conducta del empleado, ya que si no está respaldado, fundamentado y relacionado por un motivo legítimo, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización por despido arbitrario (tutela indemnizable) o solicitar su reingreso si el despido vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores (p.8).

Para Montoya, A. (2013). La destitución es una terminación de empleo basada en un testamento exclusivamente para la parte empleadora, se caracteriza por ser unilateral, obteniendo como respuesta la acción del trabajador sin mayor relevancia; en razón a ello la parte empleadora, no tiene limitación frente a la destitución (p.65).

Nuestra normativa peruana no determina con precisión lo que constituye la destitución, sin embargo, se entiende que se trata de extinción de la relación laboral determinada por la parte empleadora, en cuyo caso se extinguen todas las relaciones laborales; pero cabe señalar que, en nuestro país, esta suspensión ocurre muchas veces sin respetar las justas causas previstas por la ley y lo que es peor, sin respetar el procedimiento correspondiente.

### **3.2.7 Tipos de despido.**

#### **a) Despido arbitrario.**

Quispe, M. (2015). Manifiesta que la destitución arbitraria laboral corresponde a una indemnización de hasta salario y medio mensual percibido, en cada año de trabajo, estando limitado a doce honorarios (p.10).

De la cruz, M. (2014). Invoca, con respecto a la acción de la destitución del trabajador es unilateral por la parte empleadora, la decisión debe ser apoyada en hechos, evidencia que incluye legitimidad y legalidad; si no se demuestra por lo tanto, daría lugar a determinar como una acción arbitraria (p.10)

El despido arbitrario es materializado cuando la parte empleadora despide unilateralmente a un trabajador sin una razón válida o que no puede probar en los tribunales, de probarse ello el trabajador tiene el derecho a ser indemnizado, compensado por el daño causado; sin

embargo, esto no significa que el empleado no pueda demandar por ningún pago o derecho perdido; el artículo 34 de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) dice lo siguiente: En tal caso, usted tiene derecho a exigir una indemnización conforme a la ley, ésta es su única opción para reparar el daño causado, tal cantidad es habitual al mes y medio de salario percibido por cada año de trabajo en la empresa, además si estamos hablando de un contrato fijo corresponde retribución con indemnización con un sueldo y medio del mes, siempre considerando lo faltante al cual se había pactado, asimismo queda normado que el total a percibir corresponde a un máximo de 12 salarios.

**b) Despido incausado.**

Arevalo, J. (2017). Acevera que el despido incausado o extinción sin culpa, se concretiza cuando la relación laboral se extingue sin previo aviso, sin existir el motivo de la terminación de la relación laboral, puede ser oralizado o escrito; esta destitución es bastante parecido al despido arbitrario porque no hay razón para que se produzca el quebrantamiento de la relación laboral, siendo solo el empleador quien decide no continuar con los servicios prestados por el empleado (p.171).

El tribunal Constitucional, en la sentencia expediente No. 1124-2001.AA/TC afirma que la terminación laboral sin causa se debe a una notificación por escrito o de forma oral, considerando aspectos como el comportamiento o el trabajo justificantes para el cese laboral y el despido se produce sin mencionar al trabajador la razón del porque (p.s/n).

Es un despido que el patrón hace al trabajador sin previa notificación escrita u oral que demuestre la razón o acción que motivó la destitución.

**c) Despido Injustificado.**

Chaname, J. (2022). Menciona que el despido injustificado es cuando no se puede probar el motivo de la destitución del trabajador, pudiendo existir o no, el cual no puede probarse en los tribunales; en este caso, se considera que no hay causa y el despido no tendría razón de ejecutarse (p.s/n).

Que tiene un motivo alegado para llevarse a cabo la destitución y ello no está probado en juicio.

**d) Despido nulo.**

Blancas, C. (2013). Refiere que el despido nulo o sin causa, donde se identifica una causal no admitida por el ordenamiento jurídico, donde viola los derechos básicos de todo empleado; la parte empleadora se basa en una base ilegal para la terminación del empleo que no existe dentro de la ley, ya que la normativa protege los derechos fundamentales y los derechos de los trabajadores (p.358).

El despido nulo es materializada o se produce cuando se vulnera la libertad de asociación o el derecho a la igualdad mediante actuaciones discriminatorias, de distinta naturaleza, ya sea por enfermedad, invalidez, etc., es motivado por un motivo discriminatorio prohibido por la constitución o la ley, o si se viola alguno de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador; el resultado de la renuncia nula es la reincorporación inmediata del trabajador al trabajo, que va acompañada del pago de los salarios atrasados.

**e) Despido indirecto.**

Pla, A. (1980). Para que se produzca el despido indirecto se deben cumplir tres condiciones: el empleador no cumple con sus obligaciones, lo que pone al trabajador en una situación insostenible o modifica las condiciones pactadas en su contrato de trabajo; que el trabajador decida auto despedirse o jubilarse por la conducta, acciones del patrón (p.102).

Russomano, M. (1981). En cuanto al despido indirecto o tenemos una terminación implícita, si el empleador muestra actitudes intolerables para el empleado, de tal manera que impida la continuación del servicio y, por lo tanto, se termina el empleo (p.36).

Este tipo de despido implica las acciones desagradables y molestas del empleador contra su empleado, que en definitiva son errores cometidos por el empleador para que su empleado decida dejar el trabajo; estas acciones, ocurren principalmente para que el empleador obtenga una ventaja a expensas del empleado, independientemente de la violación

de su moral, dignidad humana o finanzas. Siempre que no se trate de un caso de fuerza mayor, el empleador deberá estar de acuerdo con ello, esto se rige por el artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL).

**f) Despido Fraudulento.**

Arevalo, J. (2012). Expone que esta acción se produce cuando el empleador de manera dolosa, intencionada y fraudulenta manipula o presenta pruebas para justificar las causas de la destitución, violando la legalidad e integridad de la relación laboral al acusar al trabajador de causas falsas e inexistentes; el cual dan lugar a la extinción de tal forma, que se vulnera el principio de clasificación, lo que da lugar a la extinción de la relación laboral, con descargos falsos que se utiliza como soporte y motivos de la destitución (p.175).

En el caso de tal despido, se manifiesta el dolo, porque la malicia del empleador le hace actuar en contra de la verdad, cometer fraude contra su empleado, sin respetar las relaciones laborales establecidas en el acto jurídico; esto sucede, por ejemplo, cuando un empleador acusa a un empleado de acciones que nunca sucedieron o no existieron, trata de aprovechar este comportamiento atípico y resulta en la terminación del empleo con perjuicio del trabajador.

**3.2.8 El despido arbitrario en Perú.**

Blancas, A. (2002). En nuestro país, el despido arbitrario es considerado un acto inconstitucional, tanto en la constitución política y el tribunal constitucional, así lo reconocen; por lo tanto, los patrones no pueden despedir a sus empleados sin una razón válida o fundamento legal; y por otra parte, que los trabajadores puedan contar con las autoridades estatales para el ejercicio y garantía del pleno uso de sus derechos, utilizando el principio de la tutela procesal efectiva, exigiendo una indemnización, y/o reinstalación (p.s/n).

A diferencia de la Constitución de 1979, la Carta Magna de 1993 no estableció la "estabilidad absoluta en el trabajo", por lo que el despido arbitrario regulado en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR parece estar justificado y ser aplicable, a su vez, en el apartado

mencionado, en el marco del despido arbitrario, se menciona que si el motivo del despido no se demuestra con prueba y no puede probarse en juicio, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica, que es estipulado en un artículo 38 (LPCL), que establece que “las compensaciones económicas por cese arbitrario tendrá una equivalencia de un salario de mes y medio, por cada año completo de servicio y hasta doce salarios; dichos honorarios se abonarán en decimosegundo y decimotercero, según el caso, y se abonarán una vez finalizado el período de prueba, como única compensación de las consecuencias ocasionadas por la destitución.

El despido arbitrario y el quebrantamiento de los derechos laborales en el Perú es aparentemente factible y se basa, primero, en que la Constitución de 1993 no plantea cuestiones claras como la estabilidad laboral absoluta y segundo porque el Decreto N° 003-97-TR lo permite.

### **3.2.9 Normativa Legal.**

#### **3.2.9.1 Legislación nacional.**

Nos referimos a la normativa vigente que protege, dispone y sanciona con mención a derechos laborales y despido arbitrario.

##### **a) Constitución Política del Perú.**

Desarrolla en sus artículos con respecto a derechos laborales, despido arbitrario que está ligado con el tema de indagación; por ello consideramos algunos artículos como el artículo 22 protección y fomento del empleo, artículo 24 derechos del trabajador, como también en su artículo 27 protección del trabajador frente al despido arbitrario; del artículo 22 se puede descifrar que el trabajo es una acción física y/o mental, como actividad consciente y propositiva que una persona realiza exclusivamente para ganarse el sustento que le permita satisfacer sus más diversas y versátiles necesidades.

Asimismo, el trabajo es un requisito previo natural para la vida humana, también es la base del bienestar social.

Artículo 24, en su primera parte: el trabajador tiene derecho al pago por servicios prestados en el sector público o privado, los

cuales deben ser adecuados y equitativos; segunda parte: pago de salarios y compensaciones económicas (o bono, vacaciones, pensión, incentivos, etc.) tomarán siempre una prioridad y la tercera parte: el salario mínimo o la retribución económica mínima está regulado por el estado, en el que participan las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores.

Del artículo 27 se puede descifrar que existe una serie de transgresiones a los derechos laborales, de la parte empleadora hacia el empleado, por ello se implantan un conjunto de órdenes de protección al trabajador, en el cual podemos analizar y probar que no se están siguiendo y respetando; no se tienen en cuenta las injusticias y leyes establecidas, por lo que la situación actual del trabajador en el Perú es crítica y muchas veces son necesarias medidas drásticas como denuncias y huelgas. El trabajo debe enaltecer al trabajador y no debe convertirse en un medio para vulnerar sus derechos, el estado generalmente protege el trabajo, lo promueve respetando al trabajador y debe ser drástico con la parte empleadora o su dirección vulneran la dignidad humana.

**b) Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), decreto supremo N° 003-97-TR.**

El decreto legislativo N° 728 es también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), es una pieza legislativa muy importante cuyo objetivo principal es promover las habilidades de los empleados para mejorar los resultados laborales; esta norma se publicó en marzo de 1997 y sigue vigente en la actualidad, razón por la cual se considera en la indagación, asimismo

La Ley de la Productividad y Competitividad tiene los siguientes principios: Promueve la capacitación y educación de los empleados para mejorar la productividad laboral, facilita la transición de las personas de actividades de baja productividad a

otras de mayor productividad, garantizamos ingresos y protección de los trabajadores contra despidos arbitrarios.

La presente normativa fue de vital importancia para para el estudio, ya que en ella se desarrolla de forma muy precisa y clara cuales son los procedimientos correctos entre la parte empleadora y los empleados.

### **3.2.9.2 Legislación internacional.**

#### **a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

En su título sexto se desarrolla: Del trabajo y de la previsión social, específicamente en su artículo N° 123 recoge el derecho al trabajo; siendo el propósito de elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores fue en busca de encontrar un justo equilibrio entre el trabajo y el capital, según el enfoque liberal clásico, el empleo se regía por la voluntad de las partes, empleadores y empleados, en un ambiente de autonomía de libertad que no requería la intervención del Estado; sin embargo, la realidad demostró que la teórica igualdad de las partes era ilusoria, y el empleado siempre estaba en desventaja frente al jefe debido a su débil posición financiera, por lo tanto, se entendió que la igualdad requiere medidas correctivas por parte del Estado para compensar las desventajas de la posición del trabajador; la legislación debe proteger los intereses y derechos de estos últimos, en la medida en que dichos derechos se consideren inalienables. Luego vino la legislación laboral, que fue incluida en la constitución por primera vez en el mundo en relación con la preparación de la ley.

La regulación social del empleo establece las condiciones básicas, en base a las cuales debe ofrecerse, la constitución en su artículo 123 determina la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, día de descanso semanal, regula las condiciones de trabajo de femeninas y menores de edad, el derecho a los sindicatos, convenios colectivos, huelgas y en general derechos y garantías grupales que protegen a los trabajadores como clase



social. Se trata de proteger a los trabajadores contra jornadas laborales inhumanas estableciendo un máximo de ocho horas, el tiempo se puede acortar, pero nunca más de las ocho horas; por cada sexto día hábil laborado, el trabajador tiene derecho a, al menos, un día libre, aunque no es obligatorio que necesariamente sea domingo. Aunque el artículo 123 no dice explícitamente que el día libre deba ser pagado, pero desde 1935 está estipulada en la ley la obligación de pagar el salario igual por el día libre.

**b) Ley federal del trabajo.**

Sus numerosos artículos regulan en detalle los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones, en su mayor parte, la legislación laboral federal está diseñada para cuidar y garantizar los derechos de los trabajadores, aunque también tiene sus propias reglas a favor de los jefes; asimismo es muy importante que los trabajadores mexicanos conozcan tanto la ley misma como los diversos cambios que se han producido en los últimos años, de esta forma reciben información sobre sus derechos y obligaciones en la relación laboral; siendo el objeto principal de la ley federal del trabajo es regular la relación laboral entre dos partes, el trabajador y el patrón, su tarea principal pasa por el lado del empleado; con la ayuda de la ley, puede asegurar que la relación de trabajo se desarrolle dentro del marco legal de tal manera que sea digna y humana.

Todas las relaciones laborales deben cumplir con la ley laboral federal, este, a su vez, es un lugar de negociación entre las dos partes de la relación laboral, tanto los empleados como los patrones deben familiarizarse con la ley federal del trabajo; si no saben cómo proceder y/o si una de las partes no ha cumplido con las obligaciones definidas en la ley.

**3.3 Marco conceptual.**

**a) Beneficios sociales.**

Chiavanato, I. (2002). Comenta que, Los beneficios sociales son holguras, facilidades, beneficios y servicios que las empresas brindan

a sus empleados para salvarlos de problemas y preocupaciones; que a su vez son sus derechos (p.283).

**b) Buena fe.**

Trujillo, E. (2020). Hace mención que, La buena fe es un principio general del derecho, que consiste en suponer que una persona se comporta correctamente en los procedimientos administrativos y/o judiciales (p.s/n).

**c) Daño moral.**

Pérez, J. y Gardey, A. (2017). Manifiesta que, la idea de daño moral en este contexto se refiere al daño simbólico que experimenta una persona cuando siente que ha sido agraviada, cabe señalar que, por ley, el daño puede ser atribuido a otra persona por su negligencia o malicia; por tanto, el responsable del daño debe hacerse cargo de su reparación e indemnizar a la víctima (p.s/n).

**d) Derecho del trabajo.**

De la cueva, M. (2007). Sostiene que, el derecho del trabajo es una norma que tiene por objeto lograr la justicia social en la relación entre el trabajo y el capital (p.85).

**e) Derecho internacional.**

Dupuy, p. (2002). Aclara que, el derecho internacional consiste en reglas e instituciones que tienen como objetivo regular la sociedad internacional (p.1).

**f) Despido.**

Montoya, A. (2013). El despido es la terminación del empleo con plena disposición del empleador (p.65).

**g) Indemnización.**

Lainez, M. (2013). Nos refiere que, Indemnización significa compensación por daños o detrimento, por lo tanto, debemos entender que el trabajador debe ser indemnizado al sufrir un menoscabo (p.14).

**h) Ley.**

Pérez, J. y Gardey, A. (2009). Menciona que, en el campo del derecho, una ley -del latín lex- es una orden emitida por una autoridad

competente, este texto exige o prohíbe algo acorde con la justicia y los intereses de la sociedad en su conjunto (p.s/n).

**i) Limitación.**

Arias, F. (2006). Expone sobre limitaciones, estos son obstáculos que eventualmente pueden surgir durante el desarrollo de la investigación (p.s/n).

**j) Libertad sindical.**

Blancas, C. (2011). Aclara que el reconocimiento de la libertad de asociación de los sindicatos como un derecho fundamental, fue el resultado de los trabajadores que lucharon desde los orígenes del estado liberal que originariamente lo prohibió, lo persiguió y lo sancionó (p.402).

**k) Relaciones laborales.**

Gloresgómez, F. y Carvajal, G. (2013). Refiere que, el derecho del trabajo como un conjunto de normas que rigen la relación entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto individual como colectivamente, para lograr un equilibrio entre la producción, el capital y el trabajo (p.241).

**l) Sueldo.**

Chiavenato, I. (2009). Menciona que el salario, es la cantidad total de dinero que se paga a un empleado por el trabajo realizado y los servicios prestados durante un cierto período de tiempo (p.273).

**m) Trabajo.**

Guerra, P. (2001). Expresa sobre el trabajo, es aquella actividad verdaderamente humana que utiliza nuestras capacidades físicas, morales e intelectuales, que conduce a la adquisición de un bien o un servicio necesario en sí mismo y en ocasiones a alguna necesidad de los demás (p.s/n).

**n) Voluntad.**

Rodríguez, R. (2003). Define que, la voluntad es un acto deliberado, asimismo, la actividad te permite gestionar tu propio actuar; la voluntad es el poder de elección respaldado por la conciencia (p.73).

## IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo de Investigación

En el presente trabajo se configura como cualitativo y el enfoque de investigación conlleva a un proceso de análisis interpretativo, y recolección de datos sin medición numérica.

Según su enfoque, es cualitativo, el cual Blasco y Pérez (2007), señalan que la averiguación cualitativa estudia la verdad en su entorno natural y cómo ocurre, sacando e interpretando fenómenos según los individuos implicados. Esta indagación fue realizada; debido a que, se apoya en que las ideologías absorbidas logren aplicarse en la sociedad peruana. Esta clase de indagación posibilita conocer la verdad y brindar alternativas de solución al problema (p.25).

Asimismo, Creswell (2007), manifiesta que investigaciones de enfoque cualitativo en su estructura, el proyecto considerando la perspectiva de los colaboradores con el propósito de alcanzar proyectos de mayor envergadura y lograr una teoría abierta que pueda englobar todas las participaciones (p.4).

En cuanto al tipo de investigación de este trabajo, cabe señalar que por tratarse de un trabajo de investigación que examina una realidad específica para su interpretación en forma general, mejor dicho, de lo específico a lo general, es del tipo básica, por lo tanto, es una prueba hecha para determinar características de un fenómeno que puede ser analizado para lograr este importante objetivo (Hernández, 2017, p. 98).

La inducción es una estrategia de razonamiento basada en la inducción que parte de premisas específicas y extrae conclusiones generales.

### 4.2 Diseño de Investigación

Katayama, R. (2014). Este trabajo de investigación tiene un diseño fenomenológico, el cual está basada en interpretar lo manifestado por un versado, de una realidad en especial, ello se basa en la observación del fenómeno para luego analizarlo y llegar a una conclusión (p.122).

Por otra parte, el diseño del trabajo de investigación es fenomenológico, porque consiste en describir y comprender el fenómeno, el cual se concreta

a través de la investigación independiente de las vivencias, experiencias personales de los participantes, es decir, todo está enfocado en las vivencias de todos los participantes (Hernández, 2017, p. 73).

La indagación realizada tuvo como participantes a profesionales con amplia experiencia en la materia que es, derechos laborales como en despidos arbitrarios que sufren los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, en el cual aportaron bastante información de vital importancia que fue determinante para lograr el objetivo.

### **4.3 Matriz de operacionalización de categoría**

1 *Tabla 1:* Matriz de operacionalización de categoría

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
<p><b>Derechos laborales</b></p> <p><b>Despido arbitrario</b></p>	<p>Floresgómez, F. y Carbajal, G. (2013). Determinan que el derecho laboral es un conjunto de normas que rigen la relación en los dos sectores sociales que son la clase empleadora y la clase trabajadora, siendo ella de forma individual como grupal, con el objetivo de lograr una equidad entre la producción, el capital y el trabajo (p.241).</p> <p>Para Montoya, A. (2013). La destitución es una terminación de empleo basada en un testamento exclusivamente para la parte empleadora, se caracteriza por ser unilateral, obteniendo como respuesta la acción del trabajador sin mayor relevancia; en razón a ello la parte empleadora, no tiene limitación frente a la destitución (p.65).</p>	<p><b>Empleador</b></p> <p><b>Trabajador</b></p> <p><b>Constitución</b></p> <p><b>Despido</b></p> <p><b>Despido arbitrario en Perú</b></p> <p><b>T.U.O. D.L. Nº 728 (LPCL)</b></p>	<p>Fingermann, H. (2022). Nombra, al empleador como la persona que da trabajo y por lo tanto es muy importante social y económicamente, porque es productor de trabajo asalariado y contribuye a bajar el desempleo (p.s/n).</p> <p>Montoya, A. (2017). Refiere, persona física que acepta trabajar en nombre propio, supeditado a su empleador y por una remuneración basada en un contrato de empleo (p.s/n).</p> <p>Kelsen, H. (1988). La carta Magda es una condición jurídica formal, una norma concreta y superior que rige la vida jurídica y política del país (p.142).</p> <p>La destitución laboral según (Jurídica, 2014), define que la terminación del empleo entre la parte empleadora y el empleado por diversas razones, la destitución puede ocurrir: a) por causas objetivas; b) disciplinario; c) colectiva y e) por fuerza mayor; asimismo La terminación puede ser declarada nula o ilegal (p. 1).</p> <p>Blancas, A. (2002). En nuestro país, el despido arbitrario es considerado un acto inconstitucional, tanto en la constitución política y el tribunal constitucional, así lo reconocen ; por lo tanto, los patrones no pueden despedir a sus empleados sin una razón válida o fundamento legal; y por otra parte, que los trabajadores puedan contar con las autoridades estatales para el ejercicio y garantía del pleno uso de sus derechos, utilizando el principio de la tutela procesal efectiva, exigiendo una indemnización, y/o reinstalación (p.s/n).</p> <p>Los principios son promover la capacitación y educación de los empleados para mejorar la productividad laboral, facilita la transición de las personas de actividades de baja productividad a otras de mayor productividad, garantizamos ingresos y protección de los trabajadores contra despidos arbitrarios.</p>	<p><b>Población:</b> La población para el presente análisis estuvo conformada por 4 profesionales, entre abogados y personal de recursos humanos del gobierno local especialistas de la materia, de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra la conformaron 02 abogados y 02 personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p> <p><b>Triangulación:</b> En la indagación se empleó la triangulación de la guía de entrevista, la fuente documental y la observación.</p>

Nota: Elaboración propia.

#### 4.4 Procedimiento de muestreo

##### 4.4.1 Población.

Para una indagación se consideró a una población de ciertas características que contribuyan a la pretensión, en razón a ello Arias, F. (2006) menciona que dicho estudio muestra a muchos seres humanos, el cual facultan utilizar su información para la construcción del análisis (p.81).

La población para el presente análisis estuvo conformada por 4 profesionales, entre abogados y personal de recursos humanos del gobierno local especialistas de la materia, de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

*Tabla 2*

*Población*

Población estudio de abogados y personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.	
Abogados	02
Personal de recursos humanos	02
Total	04

Nota: Elaboración propia.

##### 4.4.2 Muestra

La postura que maneja Rojas, R. (2017), es un porcentaje de la población definido por el interés al que se aspira a investigar; de tal forma que los seleccionados alimentan información de la materia en averiguación (p.181). La muestra la conformaron 02 abogados y 02 personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.

##### 4.4.2.1 Criterios de selección de la muestra

###### a) Criterios de inclusión

Abogados especialistas en temas laborales y personal que labora en recursos humanos.

#### **b) Criterios de exclusión**

Abogados especialistas en temas penales, abogados que no trabajan o no han trabajado en procesos de materia laboral, como también personas que trabajan en gobiernos locales, teniendo a su cargo un área distinta al área de recursos humanos.

#### **4.4.3 Muestreo**

El muestreo en la presente indagación es censal, conociendo que la muestra censal es aquel fragmento que representa al total de la población. Asimismo, también López, P. y Fachelli, S. (2015), define que la cantidad de la muestra censal es igual a la población, de tal forma que esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población (p.10). De tal forma consecuentes con lo versado los convocados serán como se detalla:

*Tabla 3*

#### *Muestreo*

Población estudio de abogados y personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.	
Abogados	02
Personal de recursos humanos	02
Total	04

Nota: Elaboración propia.

### **4.5 Recolección y análisis de la información**

#### **4.5.1 Técnica**

La técnica que se utilizó para el desarrollo del presente estudio fue la entrevista, el cual se realizó a los especialistas en esta materia; asimismo, Pauk, W. (2002) manifiesta que la técnica es la practica o conocimiento en el manejo de métodos que permitan demostrar cualquier acción humana (p.17).



#### **4.5.2 La observación**

La exploración directa es aquella en la que el investigador puede observar y recopilar información a través de su propia observación. (Tamayo,2007, p.193).

#### **4.5.3 Análisis documental**

Para Arias, F. (2006). La indagación documental es el mecanismo apoyado en la búsqueda, captura, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios; con ello nos referimos a fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas logrados y registradas por otros estudiosos (p.s/n).

#### **4.5.4 Instrumento.**

Para este trabajo se adjuntó los instrumentos llamados, guía de entrevista semiestructurada ya que nos sirve para tener de manera coherente, organizada, estructurada las respectivas preguntas con el fin de que cada especialista nos brinde una información didáctica y comprensiva, asimismo, la guía de observación y la guía de análisis documental.

#### **4.5.5 Análisis y procesamiento de los datos**

En este fragmento de la indagación se recopiló la información obtenida a través de las entrevistas a los profesionales, todo lo percibido por la observación durante las entrevistas y el material documental, de tal manera que una vez recopilado el informe entraremos a un procesamiento de información rescatando lo más valioso e importante para la investigación, del mismo modo se realizó un análisis exhaustivo de los informes para darle la utilidad necesaria en provecho del estudio.

#### **4.6 Aspectos éticos y regulatorios**

Dentro de los aspectos éticos, buscamos la aceptación y confianza en las personas que laboran en gobiernos locales, especialmente en aquellas que sufrieron quebrantamiento a sus derechos laborales, todo ello debe estar enmarcado en valores y principios del bien.

Todo estudio debe estar sujeto a una evaluación del comité de ética, si en la indagación participan seres humanos, se tiene que contar con la autorización

de ellos, del mismo modo si acudiremos a instituciones tenemos que solicitar el permiso pertinente, entre otros.

El investigador tiene que mostrarse siempre con valores como respeto, honradez, responsabilidad entre otros; asimismo están obligados a respetar y cumplir con el reglamento de ética de la investigación de la Universidad Autónoma de Ica, código de autoría, código de ética de la investigación científica y código de ética del colegio de abogados.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Descripción de los resultados.

#### a) Fuente documental.

A través de fuentes documentales internacionales vinculados a nuestra tesis realizada, se evidencio que, en el país vecino de Ecuador, el derecho al trabajo se encuentra tipificado en su Constitución, el mencionado derecho trasciende y alcanza también a personas que temporal o permanente tienen una libertad restringida; asimismo se demostró que, al momento de ejercer este derecho al trabajo, se encuentra con varios obstáculos como normativa legal, partida presupuestaria, infraestructura, personal humano calificado, entre otros, el cual limita de gozo idóneo al derecho laboral con eficiencia.

También, la normativa en la nueva ley federal del trabajo en México, se pronuncia en relación de la prescripción para realizar acciones con referencia al despido laboral; para ello existe una manifestación muy clara y expresa donde se solicita modificaciones como también añadir artículos dentro de la normativa muchos más claras y en equidad con la clase trabajadora, buscando un marco protector al trabajador que en la actualidad es la parte débil frente al empleador, dentro de las exigencias podemos mencionar que los patrones estén obligados a entregarles esa información de decisión asumida por ellos, de suspender o dar por finalizado la relación laboral con su respectivo fundamento, para que el trabajador al conocer de lo que se avecina tenga la posibilidad de poder conciliar para no ser perjudicado con su trabajo.

Asimismo, en la ciudad de Ambato de nuestro país vecino Ecuador fue demostrado que existió abundante consultas y quejas de servidores públicos, mejor dicho, empleados de entidades y/o empresas públicas de Ambato, que reclamaron sus derechos laborales ante el ministerio de trabajo de Ambato, para que se respetaran los derechos laborales y no sean quebrantados.

Con respecto al despido arbitrario y daño moral manifestado en nuestro país y específicamente en la Municipalidad de Lima Metropolitana, se demostró que muchas personas fueron retiradas de centro de labores de forma ilegal, con un abuso de parte de la Municipalidad, convirtiéndose en un despido arbitrario, el cual trajo como consecuencia que las personas afectadas iniciaran sus procesos legales en busca de hacer valer sus derechos laborales.

También cabe mencionar que el despido arbitrario frente al lucro cesante en el derecho laboral nacional, se demuestra cómo afecta el quebrantamiento del derecho laboral a través del despido arbitrario, que acarrea un perjuicio, bloquea el proyecto de vida, asimismo el desarrollo programado de cada trabajador, ya que sin trabajo no tienes una retribución económica que es vital para satisfacer toda necesidad. Asimismo, en indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de terminación laboral de forma injusta con el despido arbitrario, siendo un caso específico del Ministerio Público y sus trabajadores, donde se practicó el cese laboral por terminación del empleo; frente a esta realidad la normativa legal vigente considera que el daño causado al trabajador es reparado con una indemnización, el cual en realidad la pérdida del empleo sin causa justa conlleva a un perjuicio y daño grande, donde la indemnización que es muy limitada no repara lo causado; por lo tanto en el Perú como en Sud América las personas que sufren esta afectación tienen el derecho de recurrir a los tribunales para hacer prevalecer sus derechos que fueron quebrantados.

**b) Observación.**

Desde la perspectiva de observación del investigador, identificamos la problemática con respecto a derechos laborales y despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, en el sentido que, personas que laboraban en la municipalidad fueron cesados de su centro de trabajo durante la gestión municipal que termino el año 2022 el cual conllevó al quebrantamiento de sus derechos laborales, ya que la municipalidad en algunos casos comunicaba al trabajador a través de una carta que su contrato no sería

renovado, y con ello le daba fin a la relación laboral, olvidándose de los pagos de sus beneficios sociales; ello demuestra una vulneración al derecho del trabajador, en otros casos la municipalidad calificaba de falta grave y como consecuencia término de la relación laboral, sin tener un sustento real ni legal, el cual configura un despido arbitrario; a ello se suma el gran desconocimiento de sus derechos de parte del trabajador, siendo muy pocos los afectados que si acuden a las instancias correspondientes para dar inicio a ser reparado el daño causado, iniciando su demanda ante los juzgados laborales, donde la municipalidad no puede probar o evidenciar la falta cometida, entonces se configura el despido arbitrario y por ende le corresponde una indemnización porque la normativa así lo dispone.

Asimismo, pudimos observar que, en los últimos semestres de la gestión, es cuando más casos de esta índole sucede porque la municipalidad empieza a generar una hostilidad laboral, siendo el más frecuente el incumplimiento de pago o la postergación a las fechas determinadas; el cual implica a una reacción de parte de los empleados, pero siempre sin respuesta de parte de la municipalidad, en ese sentido muchos trabajadores se ven obligados a abandonar y otros a renunciar por que sin ingreso económico es imposible subsistir con ello se demuestra el quebrantamiento al derecho laboral.

Además de este atropello a los derechos laborales, la mayoría de los trabajadores afectados desconocen las normas vigentes y por ende no acuden a una tutela jurisdiccional, siendo así que en los órganos de justicia de Huarochirí se evidencia escasos procesos con respecto a derechos laborales y/o despido arbitrario.

También pudimos observar que la parte legal asignada a la sub dirección de gestión y recursos humanos, desconoce o no le presta el mayor interés a las diferentes formas y tipos de contrato que la normatividad vigente lo permite, para la adquisición de los servicios del personal que se requiera; en ese sentido se evidencia que no opera la meritocracia ante la elección de sus profesionales, el cual conlleva a

un perjuicio a la institución como a los trabajadores, asumiendo finalmente una mala gestión.

**c) Entrevista.**

Respecto al derecho laboral, la sub dirección de gestión y recursos humanos, área al cual represento siempre es respetuosa de las normas, y disposiciones emanadas en cumplimiento al Reglamento de Organización y Función de la Municipalidad, por consiguiente, si cumplimos con respetar los derechos de los trabajadores; los cuales están sujetos al decreto legislativo N° 276, decreto legislativo N° 728, decreto legislativo N° 1057 y contrato civil; también aclarar que el Manual de Organización y Funciones está referido organización, reglamentación y funciones y todo lo referente a sanciones por cualquier índole, se acatan de acuerdo al régimen de contratación; con respecto a nuestras funciones nos regimos a la normativa vigente.

Asimismo, en cuanto a la renuncia de sus derechos de los trabajadores no se ven esos casos, en los conflictos sucedidos entre empleados y gobierno local definitivamente los hechos tienen mucha importancia; la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí hace sus mejores esfuerzos para desarrollarse con todos los avances tecnológicos y entre otros, que la globalización lo requiere, pese a las limitaciones existentes, la Municipalidad constantemente invoca a la formalización a través de campañas de amnistía entre otros.

Los profesionales jurídicos manifiestan que los derechos laborales están tutelados por la Constitución y demás normas, en el caso de la Municipalidad los servicios de los trabajadores son adquiridos desde una óptica correcta y legal, haciendo uso de los contratos que están en la ley, la problemática surge con la naturaleza del servicio o con la naturaleza del trabajo, siendo en ese momento la transgresión a la norma, el que da lugar al trabajador para recurrir ante las instancias correspondientes para hacer valer su derecho.

También está problemática entre trabajadores y gobierno local, muchas veces lo genera el mismo profesional del área legal, cada vez que, siendo esta área el responsable de realizar los contratos con los

prestadores de servicio o trabajadores, no realiza el contrato adecuado y/o se realiza un contrato mal elaborado, ya que en la actualidad existe una diversidad de contratos, para el cual debe tener conocimiento y estar actualizado dicho profesional, siendo así que en algunos casos los profesionales no son los idóneos, ya que en algunos casos se omite los parámetros de selección, el cual conlleva a una mala administración, porque al final esas malas acciones generan y terminan comprometiendo a la Municipalidad en más procesos judiciales sobre derechos laborales y/o despidos arbitrarios.

Asimismo, la sub dirección de gestión y recursos humanos con respecto al despido arbitrario, sabemos que la ley protege al trabajador, en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, si, se cesa al trabajador cuando ya no se requiere sus servicios, o por alguna causal de acuerdo al régimen de contratación, han existido casos que ex trabajadores emplazaron a la Municipalidad, dentro de esos procesos la comuna no pudo demostrar en juicio la causa del cese ya que el proceso administrativo que se le sometió al trabajador fue deficiente o en otros casos no tenía, entonces como consecuencia se configura el despido arbitrario del cual la comuna tiene que asumir la sanción correspondiente; de tal forma, la política de gestión frente a los derechos laborales está orientada dentro de los parámetros de ley, así también cuando la Municipalidad requiere los servicios de las personas, los adquiere con los contratos que están regulados y sean admisibles en la ley; en la práctica a veces existe contradicción entre la forma del contrato y los roles que desempeñan, siendo así que muchas veces conlleva a la desnaturalización del contrato y finalmente se quebranta el derecho laboral convirtiéndose en despido arbitrario.

La parte legal expresa, que el despido se determina cuando la Municipalidad cesa al trabajador por alguna falta grave o por no requerir los servicios, entonces el trabajador apela a los procesos judiciales donde muchas veces la Municipalidad no demuestra la razón por que se le despide al trabajador y con ello se califica como un despido arbitrario; que por lo general la Municipalidad incurre en error ya que

recibe al trabajador en una modalidad distinta al que realmente realiza, con el cual se configura la transgresión al derecho laboral en la forma de despido arbitrario.



## VI. DISCUSIÓN

### 6.1 Discusión de los resultados

De las fuentes de información internacional revisadas, se puede evidenciar que el derecho al trabajo es un derecho universal, además que todos los países los plasman en su normativa; pero al mismo tiempo se demostró que las leyes y/o normas vigentes no alcanzan cumplir su objetivo, el cual es de proteger a la clase trabajadora, siendo así que el análisis demuestra que el trabajador o trabajadora siempre es la parte frágil de la relación laboral; como se demostró en el país del norte Ecuador, en el cual la norma con respecto a derechos laborales existe y está desarrollada para tal fin, tal como lo recoge en la Constitución de la Republica de Ecuador en su artículo 33º, como también en el código de trabajo con mayor énfasis en sus artículos 2º,3º,4º y 79º; además la indagación nos traslada a los hechos reales de la relación laboral entre empleadores y empleados, en donde se puede distinguir una realidad distinta, encontrándonos con falta de presupuesto, normas legales muy genéricas que en ocasiones generan controversia, ambientes de trabajo no saludables, en la jerarquización de sus puestos laborales no está el personal idóneo con la capacidad y destreza requerida; el cual permite que en ocasiones se transgreda el derecho al trabajo.

Asimismo, tomamos como referencia a México, país donde se reconoce los derechos laborales en su actual normativa, partiendo por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123º, siendo así se puede presumir que los trabajadores están protegidos frente a este derecho muy importante (derecho al trabajo), para ello también se desarrolla la nueva ley federal del trabajo, con relevancia en sus artículos 1º y 2º con la finalidad de fortalecer la protección a la clase trabajadora; en ese sentido los resultados de la indagación nos aportan que los trabajadores mexicanos sufren una desigualdad dentro de la relación laboral, para ello la clase trabajadora han solicitado modificaciones y anexar artículos a la ley vigente para poder encontrar equidad y proporcionalidad frente a posibles violaciones sobre derechos laborales.

Del extracto de la información documentada, se obtiene un resultado, que en países distintos al nuestro como los antes mencionados, se observa el incremento de averiguaciones, reclamos, inicios de procesos en busca de tutela jurisdiccional, tal como lo enuncia en el caso de Ecuador en la Dirección del Ministerio de trabajo y dentro de la Función Judicial su máximo organismo de administración de justicia siendo La Corte Nacional de Justicia, de igual forma en México lo manifiesta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Poder Judicial de la Federación (PJJF); con ello es evidente que la transgresión a los derechos laborales se manifiesta, en forma ascendente. Dentro de las fuentes documentales, en el ámbito nacional, las indagaciones en mérito al despido arbitrario, el cual está protegida en la Constitución Política de Perú Art. 27º, como también desarrollada en T.U.O. D.L. Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) Art. 01º inciso c, asimismo El Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057 Art. 13º.1 inciso f ; como las que realizó en algunos casos la Municipalidad de Lima Metropolitana, en el cual muchos trabajadores fueron cesados por decisión unilateral de la parte empleadora, siendo su modalidad más frecuente, el de comunicar al trabajador, de tal decisión a través de una carta simple, sin cumplir los plazos determinados, siendo estos actos el que vulneran el derecho del trabajador; asimismo, por la acción tomada de forma arbitraria apertura la controversia entre la parte empleadora y los empleados quienes se ven convocados en acudir a organismos vinculados con los derechos laborales como son el ministerio de trabajo y el poder judicial, con la única finalidad que sus derechos laborales transgredidos no queden impune y poder obtener una restitución laboral o la indemnización correspondiente por el quebrantamiento sufrido a su derecho.

La indagación con referencia al despido arbitrario frente al dejar de percibir la retribución económica, demuestra, como la transgresión al derecho laboral, en la calificación de despido arbitrario, genera un deterioro en la estructura de vida habitual de todos aquellos que tengan relación directa e indirecta de dependencia del trabajador despedido, además de ocasionar un daño, en los planes al futuro que el trabajador lo tenía proyectado, siendo el trabajo tan crucial en la vida del hombre.

Asimismo, de la información documentada de ámbito nacional, se evidencio que diversos ceses laborales, se manifestaron por decisión unilateral de la parte empleadora, ya que, en procesos posteriores, tal y cual decisión no pudo ser justificada, el cual se determinó como despido arbitrario y por ende al trabajador perjudicado se le otorga su reposición o una indemnización, según haya sido su pretensión.

**Observación.**

En calidad de investigador, nos centramos en la problemática que observamos, con respecto a la relación laboral que existe dentro de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, donde los trabajadores de dicha comuna eran cesados sin causa o fundamento justo, el cual nos conlleva a introducirnos en la indagación del porque sucedía esta problemática, cada vez que la Constitución Política del Perú en su Art. 22º, como el Art. 27º salvaguardan los derechos laborales; en esa trayectoria pudimos observar casos o ceses laborales a trabajadores de manera autoritaria con decisión unilateral de parte de la comuna, que en algunos casos eran para reemplazarlos y en otros al parecer solo el fin era reducir personal, sin medir consecuencia, sin prever que esa decisión o acción causaría un perjuicio al trabajador, como también una violación a los derechos laborales; ya que en su gran mayoría de estos sucesos la comuna no les reconocía sus beneficios sociales, los cuales están protegidos en la Constitución Política del Perú Art. 24º, del mismo modo en el T.U.O. D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Labora (LPCL) Art. 01º inciso d, a los trabajadores cesados y ello demuestra un quebrantamiento a los derechos laborales, en otros casos con una mayor agravante ya que se determinarían en despido arbitrario, el cual está protegido en la Constitución Política del Perú Art. 27º; observando el mayor porcentaje de estos acontecimientos al finalizar la gestión, asimismo, observamos como la comuna genera una hostilidad laboral, (T.U.O. D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Labora (LPCL) Art. 30º) con el incumplimiento de la retribución económica, el cual perjudica a los trabajadores ya que finalmente diversos trabajadores terminan apartándose de su centro de trabajo, pero no de forma voluntaria si no indirectamente

forzado y ello también evidencia una trasgresión al derecho laboral, reconocido y protegido en la Constitución Política del Perú Art. 22º; a toda esta problemática se suma el desconocimiento de las normas laborales vigentes por parte de la clase trabajadora, del cual la comuna saca un provecho, en el sentido que por desconocer sus derechos los trabajadores es un mínimo porcentaje de trabajadores afectados que acuden a las instituciones correspondientes como el ministerio de trabajo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el poder judicial para solicitar que sus derechos han sido quebrantados y por ende les corresponde una reposición o indemnización, tal como lo norma el T.U.O. D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Labora (LPCL) Art. 34º, Art. 41º de acuerdo a su pretensión.

Asimismo, observamos que los profesionales encargados del área legal, para la sub dirección de gestión y recursos humanos, al parecer no estaban actualizados con la norma actual vigente o no asumían su función con la responsabilidad que se les había conferido, pese a que la norma exige ciertas cualidades como se aprecia en el Reglamento de Ley de la Carrera Administrativa D.L. 276 Art. 09º; cada vez, que los contratos que se realizaban en algunos casos no eran el que le correspondía al tipo de servicio que se realizaba, ello evidenciaba la falta de profesionalismo frente a la labor que desempeña, el cual en el tiempo acarrea una controversia entre la comuna y el trabajador y todo ello se puede resumir que la gestión fue mala.

### **Entrevista.**

El área de sub dirección de gestión y recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, existente, amparado en la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 Art. 28º (estructura orgánica administrativa) se rige al reglamento de organización y función de la comuna (ROF) D.S. N° 043-2006-PCM, con referencia a los trabajadores en general, los cuales prestan su servicio y mantienen una relación laboral supeditado a diferentes normas como D.L. N° 276, D.L. N° 728, D.L. N° 1057, contrato civil; en el cual, el área para cualquier determinación de los casos que se presenten, corre traslado al área legal y en otros casos cumple con las disposiciones emanadas de la dirección de administración y finanzas, en ese

sentido se puede afirmar que el área no está facultado para iniciar, verificar o motivar sobre alguna determinación que haya tomado la comuna frente al trabajador ; la función que cumple el área responsable es de ejecutar las disposiciones o memorándum que se dispone, asimismo, de encontrarse con una disposición contraria a la ley, el área emite un informe para que se reformule dicha disposición; y de persistir la orden, el área acata la disposición derivada del superior para no incurrir en una falta, tal como expresa el ROF; de las fuentes observadas se percibe que, a algunos trabajadores sin haberlos sometidos a un correcto proceso administrativo han dispuesto su cese, por ende el trabajador tiene todo el derecho de hacer prevalecer el quebrantamiento a su derecho laboral ante las instancias correspondientes, y en esta etapa se tiene que ser enfáticos que muchos trabajadores desconocen sus derechos y por la cual no inician procesos administrativos (SUNAFIL) como tampoco judiciales (poder judicial); asimismo, con respecto a desistir sobre derechos laborales de forma consiente y legal no sucede, lo que se percibe es abandono o en algunos casos no lo requieren por desconocimiento, también se referencia que los hechos tienen una relevancia importante (principio de la primacía de la realidad), porque en merito a ello se determinarían las controversias entre empleador y empleado; acerca de la implementación tecnológica la comuna lo viene realizando de una forma bastante lenta, en razón a que los presupuestos para la magnitud de la Municipalidad son reducidos, principalmente el fon común (Constitución Política del Perú Art. 196º inciso 05) ; en cuanto a formalización, la Municipalidad invoca a la población a formalizar los negocios, las viviendas, entre otros para mejor desarrollo de la población, donde el vecino de Huarochirí no muestra un interés por dejar la informalidad, siendo la causa para ello su cultura y el desconocimiento del beneficio.

En relación al derecho laboral que tienen todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, el área legal y/o funcionarios determinan y accionan de forma deficiente tal cual emanan las normas vigentes y ello permite que se transgredan los derechos laborales; asimismo, sucede que el trabajador(a) ingresa en una modalidad y para

realizar una determinada labor, dentro de la relación laboral Municipalidad - trabajador surge, en algunos casos la necesidad, hostilidad, requerimiento, entre otros, para que el trabajador sea removido o destinado a realizar una tarea distinta para lo que fue contratado, siendo así que la Municipalidad incurre en error, al no realizar un proceso administrativo perfecto como lo determina la ley, el cual en el tiempo trae perjuicio a la comuna, al mismo tiempo al trabajador; siendo ello una práctica por el desconocimiento del procedimiento administrativo de los encargados y/o funcionarios, quienes asumen tal decisión confiados en el poder político transitorio, que en realidad lo único que acarrea y demuestra es que los cargos de confianza recae sobre personajes que no son los idóneos, e impera el poder político mas no la meritocracia, todo ello engloba a que la gestión fue deficiente conllevando a la vulneración de los derechos laborales del trabajador de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, como en algunos casos se determinarían como despido arbitrario T.U.O. D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) Art. 34°, ya que no se podrá probar en juicio las causas justificadas del despido.

## CONCLUSIONES

A los despidos laborales por decisión unilateral de parte de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, donde la parte empleadora no pudo demostrar en proceso judicial, las razones de su separación, la justicia determina como un despido arbitrario; y en merito a ello la Municipalidad tiene que indemnizar al trabajador, asimismo si el juzgador declara la nulidad del despido se ordena su inmediata reposición del trabajador, con el cual queda evidenciado que se transgredió los derechos laborales de la parte trabajadora, acarreando un gran perjuicio.

El quebrantamiento a los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, se transgredieron al decidir unilateralmente el cese del trabajador, generando hostilidad laboral, siendo muy recurrente el no reconocimiento de sus derechos , entre otros, de forma inmediata y oportuna tal como la ley dispone; todas estas acciones y decisiones asumidas por funcionarios y/o profesionales de la Municipalidad no idóneos para asumir tal función, el cual involucraron en una controversia entre la Municipalidad y los trabajadores.

La Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, con mención a derechos laborales no cumple en su totalidad, ya que se mostró casos donde la comuna realizó o invocó a despidos de trabajadores sin someterlo a lo determinado en el PAD, en el cual se determina si cometió infracción, de ser así deberá cumplir etapas procedimentales, estándares y plazos correctos que lo determina la nueva ley procesal laboral, ya que sus funcionarios y/o profesionales fueron deficientes; por consiguiente, generaron un deterioro a la comuna y al mismo tiempo a la clase trabajadora, del cual finalmente se concluye en una mala gestión.

El quebrantamiento al derecho laboral dentro de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, existe por no aplicar la meritocracia en la elección de sus funcionarios y/o profesionales, quienes son los encargados de cumplir y hacer cumplir las normas, en

una correcta jerarquización de la ley, del cual podemos extraer que la CPP Art. 27º protege frente a un despido arbitrario y el T.U.O. D.L. N° 728 Art. 34º, párrafo 02 determina una indemnización y no una reposición.



## **RECOMENDACIONES**

Recomendamos a la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, que a través del área o áreas involucrados en determinar la separación laboral del trabajador(a), tienen que realizar un correcto proceso administrativo, para la determinación de retirar al trabajador(a), el cual esta normado en la ley, para que en el futuro no cause un perjuicio a la Municipalidad como al trabajador(a).

Aconsejamos a la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, si por causa externas o intereses de la comuna pretende apartar al trabajador(a), no debe generar hostilidad laboral, ya que para ello existe el PAD (procedimiento administrativo disciplinario), como también otros mecanismos para lograr lo pretendido, el cual la norma actual vigente lo contempla (T.U.O. D.L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Labora (LPCL) Art. 16° inciso d, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 Art. 13°.1 inciso d), para la desvinculación laboral, siendo así, las partes quedarían satisfechas.

Se sugiere a la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, que el área encargada de ejecutar el procedimiento de despido del trabajador(a), debe de cumplir con el PAD para poder resolver que infracción cometió, y si ello amerita cese laboral, para no incurrir en el quebrantamiento de los derechos laborales, como también en despido arbitrario y así respetar los derechos de los trabajadores.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, que debe fortalecerse con funcionarios y/o profesionales convocando a través de la meritocracia y también considerar las habilidades blandas de cada uno de ellos(as) para ser asignados en las áreas correspondientes, el cual permitiría erradicar los malos procedimientos y por ende en el futuro no generaría ninguna controversia entre la Municipalidad y el trabajador(a).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo, A. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato*. Ecuador  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/FJCS-POSG-211.pdf>
- Arévalo, J. (2017). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: USMP.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1449/1440>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta Edición. Editorial Episteme.  
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/limitaciones.html>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6ta. Ed.), Episteme. República Bolivariana de Venezuela. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Ávila, R. (2001). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Lima: ediciones R.A.
- Blancas, C. (2002). *El despido en el derecho laboral peruano*. Ara editores. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución*. Lima, Fondo Editorial PUCP.

- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: JURISTA EDITORES E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. 10ª Edición, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>
- Congreso de la República, portal. (2023). Perú. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/analizan-problematica-laboral-de-trabajadores-despedidos-de-municipalidad-de-lima/>
- Creswell JW, (2007), *Qualitative inquirí and reaserch design. Chossing among five traditions*. Thousand Oaks, CA. Sage publications.
- Cruz, N., Álvarez, N. y Cárdenas, L. (2020). *Impacto de la investigación dentro del proceso de formación profesional*. *Cultura, Educación y Sociedad*, 11(2). 145-160. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.09>
- D. S. N° 075-2008-PCM *Reglamento del decreto legislativo N° 1057*. Diario oficial el peruano (2008). [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/REGLAMENTO%20DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/REGLAMENTO%20DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf)
- D.S. N° 005-90-PCM *Reglamento de la carrera administrativa*. Diario oficial el peruano (1990). [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO\\_SUPREMO\\_005-90-PCM.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_005-90-PCM.pdf)
- De la Cruz, M. (2014). *El despido Laboral*. (1º edición). Perú: Gaceta Jurídica S.A.

De la Cueva, M. (2008). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, México.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22a. ed., México, Porrúa, 2009, t. I, p.85.

Derecho laboral. Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/derecho-laboral/>. Última edición: 2 de febrero de 2022. <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz82gyeuwJv>

Dupuy, P. (2002). L'unité de l'ordre juridique international. Cours général de droit international public. RCADI, I (297).

Figuerola, E. (2011). *Derecho 1*. México: IURE Editores.

Fingermann, H. (2010). *Concepto de empleador*. Deconceptos.com. Actualizado el 1 de mayo de 2022. <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador>

Floresgómez, F. y Carvajal, G. *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. Año 2013. Pág. 241.

Guerra, P. (2001). *Sociología del Trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Hernández, Baptista y Fernández (2014). *Metodología de la investigación*. México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. (2017). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). <https://metodologiaecs.wordpress.com/2017/01/31/librometodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/index>

- Jurídica, E. (2014). *Enciclopedia Jurídica*. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/despido/despido.htm>
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Ed. Fondo editorial de la UIGV – Perú.
- Kelsen, H. (1988). *Teoría General del Derecho y del Estado*, México, D.F., Universidad Autónoma de México.
- Lainez, M. (2013). *Indemnización, concepto tergiversado*.  
<file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetIndemnizacionConceptoTergiversado-4179692.pdf>
- Linares, A., (1992). *Derecho Internacional Público*, tomo 1, 2 a ed., Caracas, Anauco Ediciones.
- López P. & Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*.[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Lugo, A. (2020). Realizo la Tesis: *La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo*. México.: Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Derecho.  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20ANNEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y sindicato*. Universidad San Francisco Xavier. Bolivia. <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Marengo, J. (2020). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Perú  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1295/Marengo%20Lopez%2c%20Juan%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. p.6-p.11.
- Morón, W. (2017). *Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, trabajo de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ojeda, C. (2021) *Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario*.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19429/OJEDA\\_QUIROZ\\_C%c3%89SAR\\_DAVID%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19429/OJEDA_QUIROZ_C%c3%89SAR_DAVID%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojopúblico, portal. (2020). <https://ojo-publico.com/2140/el-55-del-empleo-formal-se-perdio-por-suspension-perfecta>
- Organización Internacional del Trabajo, panorama laboral, (2021). Suiza.  
[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_836198/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Comisión de cuestiones jurídicas y normas internacionales del trabajo*. Suiza.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146261.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf)
- Pasco, M. (2009). *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 6.
- Pauk, W. (2002). *Estrategias de estudio*. Madrid, Pearson Edición.

Pérez Porto, J., Gardey, A. (1 de marzo de 2017). *Daño moral - Qué es, tipos, definición y concepto*. *Definicion.de*. Última actualización el 13 de octubre de 2022. <https://definicion.de/dano-moral/>

Pla Rodríguez, A. “*La Terminación de la Relación del Trabajo por Iniciativa del Empleador y la Seguridad DE los Ingresos de los Trabajadores Afectados*”. Informe al Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, 1980, publicado en “Análisis Laboral”, Lima. p. 102.

Quispe, M. (2015). *Procedimiento de despido: pasos a seguir a fin de evitar pagar la indemnización por despido arbitrario*. (1º edición). Perú: Instituto Pacífico.

Ramírez, O. y Sánchez, A. (2019). *El despido arbitrario y la prueba del daño moral en los casos vistos del segundo y tercer juzgado laboral de la ciudad de Huancayo, año 2016 y 2017*. Perú  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1184/T037\\_73545305\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1184/T037_73545305_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[rderecho@uninorte.edu.co](mailto:rderecho@uninorte.edu.co)

Rodríguez, R. (2003). *El mundo como voluntad y representación*. (2ª edición). España: Celesa S.A.

Rojas, A. (2013). *Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*.

Russomano, M. “*La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*”, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981. p. 36

Sandoval, H. y Manotas, H. (2019). *La incidencia de la normatividad laboral en el derecho a trabajo digno de las mujeres en Barranquilla*. Colombia  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17726/empaste%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20HONEY%20SANDOVAL%20-%20HARLEY%20MANOTAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suarez, M. (2020). *Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo*. ADAPT, 8 (2), 123-147.

[https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/869](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/869)

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario oficial el peruano (1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>

Tribunal Constitucional, *Pleno Jurisdiccional*. (2002) *Sentencia N.° 1124- 2001-AA/TC*. Lima: 11 de julio 2002

Trujillo, E. (2020). *Buena fe*. *Economipedia.com*.

<https://economipedia.com/definiciones/buena-fe.html>

Trujillo, E. (2020). *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/decreto.html>

Vallejo, D. (2021). *Derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el centro de rehabilitación social de Ibarra (2017-2019)*. Ecuador

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11605/2/02%20DER%2005%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Zavaleta, M. (2022). *Contratación de los trabajadores y vulneración de sus derechos laborales en la municipalidad distrital de Las Pirias, Jaen 2022*. Perú

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96254/Zavaleta\\_DML-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96254/Zavaleta_DML-SD.pdf?sequence=1)



## ANEXO 1

### Matriz de categorización apriorística o cualitativa

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Derechos laborales y despido arbitrario en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p>	<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Analizar cómo el despido arbitrario vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p>	<p><b>Derechos laborales</b></p> <p><b>Empleador.</b> -Fingermann, H. (2022). Nombra, al empleador como la persona que da trabajo y por lo tanto es muy importante social y económicamente, porque es productor de trabajo asalariado y contribuye a bajar el desempleo (p.s/n).</p> <p><b>Trabajador.</b> -Montoya, A. (2017). Refiere, persona física que acepta trabajar en nombre propio, supeditado a su empleador y por una remuneración basada en un contrato de empleo (p.s/n).</p> <p><b>Constitución.</b> -Kelsen, H. (1988). La carta Magda es una condición jurídica formal, una norma concreta y superior que rige la vida jurídica y política del país (p.142).</p> <p><b>Despido arbitrario</b></p> <p><b>Despido.</b> -La destitución laboral según (Jurídica, 2014), define que la terminación del empleo entre la parte empleadora y el empleado por diversas razones, la destitución puede ocurrir: a) por causas objetivas; b) disciplinario; c) colectiva y e) por fuerza mayor; asimismo La terminación puede ser declarada nula o ilegal (p. 1).</p> <p><b>Despido arbitrario en Perú.</b> -Blancas, A. (2002). En nuestro país, el despido arbitrario es considerado un</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Fenomenológico.</p> <p><b>Población:</b> La población para el presente análisis estuvo conformada por 4 profesionales, entre abogados y personal de recursos humanos del gobierno local especialistas de la materia, de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra la conformaron 02 abogados y 02 personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p>
	<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>P.E.1:</b></p> <p>¿Cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?</p> <p><b>P.E.2:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024?</p> <p><b>P.E.3:</b></p> <p>¿Cómo se quebranta los derechos laborales a través del despido arbitrario en trabajadores de la</p>	<p><b>Objetivo Específicos</b></p> <p><b>O.E.1:</b></p> <p>Analizar cómo se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p> <p><b>O.E.2:</b></p> <p>Analizar cuál es el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí, 2024.</p> <p><b>O.E.3:</b></p> <p>Analizar cómo se quebranta los derechos laborales a través del despido arbitrario en trabajadores</p>		

	Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochiri, 2024?	de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochiri, 2024.	<p>acto inconstitucional, tanto en la constitución política y el tribunal constitucional, así lo reconocen ; por lo tanto, los patrones no pueden despedir a sus empleados sin una razón válida o fundamento legal; y por otra parte, que los trabajadores puedan contar con las autoridades estatales para el ejercicio y garantía del pleno uso de sus derechos, utilizando el principio de la tutela procesal efectiva, exigiendo una indemnización, y/o reinstalación (p.s/n).</p> <p><b>T.U.O. D.L. Nº 728 (LPCL).</b>- Los principios son promover la capacitación y educación de los empleados para mejorar la productividad laboral, facilita la transición de las personas de actividades de baja productividad a otras de mayor productividad, garantizamos ingresos y protección de los trabajadores contra despidos arbitrarios.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La entrevista.</li> <li>• La observación.</li> <li>• Análisis documental.</li> <li>•</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Guía de entrevista semiestructurada.</p>
--	--	--	--	--

**Anexo 2:**  
**Instrumento de recolección de información**

**GUIA DE ENTREVISTA**

Entrevistado: \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_

Edad : \_\_\_\_\_

La presente guía de entrevista será exclusivamente con fines académicos y de manera reservada.

**CATEGORÍA: Derechos laborales**

1. ¿En la Municipalidad Distrital de San Antonio, se respetan y/o cumplen los derechos laborales de los trabajadores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿De qué forma se quebrantan los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Que establece el ROF y el MOF de la Municipalidad sobre el incumplimiento de funciones y los derechos de los trabajadores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Dentro de los derechos laborales sabemos que está inmerso el principio de irrenunciabilidad, el cual prohíbe al trabajador renunciar a sus derechos, ello se practica con los trabajadores de la Municipalidad?

- 
- 
- 
5. ¿De existir controversia entre la Municipalidad y el trabajador, el principio de primacía de la realidad tiene importante relevancia?

---

---

6. ¿El derecho laboral es caracterizado por ser dinámico, ya que constantemente está en evolución, a la par con el desarrollo socioeconómico del país, lo mencionado se puede evidenciar en esta comuna?

---

---

7. ¿El derecho laboral goza de una característica la de ser específica, que se enfoca a derechos y obligaciones, del cual el beneficiario es el empleo formal, en ese sentido la comuna realiza alguna actividad para incentivar el empleo formal?

---

---

8. ¿Una de las fuentes del derecho laboral ya conocida es la ley, donde se norman las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, considera que la comuna cumple?

---

---

9. ¿El intermediario está comprendido como sujeto de derecho laboral, quién hace función de nexo entre las ofertas laborales con personas que buscan emplearse, en la Municipalidad se practica esta forma de empleo?

---

---

---

**CATEGORIA: Despido arbitrario**

1. ¿La normativa legal vigente salvaguarda al trabajador frente a un despido arbitrario?

---

---

---

2. ¿Cuál es el fundamento más constante, al cual se apoya la Municipalidad por el cual se despide al trabajador?

---

---

---

3. ¿De comprobarse el despido arbitrario, se tiene conocimiento que se debe reparar el daño, la Municipalidad lo está cumpliendo?

---

---

---

4. ¿El despido es una de las formas de la terminación del empleo, que se manifiestan por distintas motivaciones, en la Municipalidad cual es el motivo con mayor relevancia?

---

---

---

5. ¿La destitución laboral puede ser declarada nula o ilegal, en la Municipalidad se ha manifestado algunos casos?

---

---

---

6. ¿Los trabajadores despedidos, tienen derecho a una tutela procesal efectiva, donde pueden perseguir una indemnización y/o reposición, en la comuna se dan estos casos?

---

---

---

7. ¿El despido arbitrario es un acto inconstitucional, reconocido en la Constitución y ratificado por el Tribunal Constitucional, en razón a ello como determina la Municipalidad su política de gestión en lo laboral?

---

---

---

8. ¿Al cesar al trabajador, por decisión unilateral de la Municipalidad, está obligada a evidenciar legitimidad y legalidad ante las autoridades competentes, en ese sentido la Municipalidad cumple?

---

---

---

9. ¿La ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), desarrolla de forma muy clara y precisa la relación laboral entre empleador y empleado, con respecto a ello, la Municipalidad promueve o difunde dicha norma a sus trabajadores?

---

---

---

**Anexo 3:**  
**Ficha de validación por juicio de expertos.**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO – HUAROCHIRÍ, 2024.

**Nombre del Experto:** CESAR RONALD ESPINOZA ACUÑA.  
**D.N.I.** : 41433095  
**Grado académico** : MAESTRO.

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna

**DOCUMENTO NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARÍA**



10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna
-----------------	--	--------	---------

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.

**DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA**

*Cesar Ronald Espinoza*  
 CESAR RONALD ESPINOZA ACUÑA  
 Maestro  
 DNI N° 41433095



**CERTIFICADO: La autenticidad de la firma de**  
Cesar Ronald Espinoza  
Acuña  
 autenticado(s) con DNI 41433095  
 Doy Fe, Lima, 08 AGO. 2024  
 NO SE LEGALIZA EL CONTENIDO



**Peru Leon Hinojosa Carrillo**  
**NOTARIO PUBLICO**  
**LIMA - PERU**



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO – HUAROCHIRÍ, 2024.

**Nombre del Experto:** LIDYA PRUDENCIA PILLCO SOEL.  
**D.N.I.** : 09359542  
**Grado académico** : MAESTRO.  
**Nº de celular** : 998972188

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna

**DOCUMENTO NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARÍA**



10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna
-----------------	--	--------	---------

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.

DOCUMENTO NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARÍA

Lidya Prudencia Pillco Soel  
Maestro  
DNI N° 09359542



**CERTIFICADO: La autenticidad de la firma**  
Lidya Prudencia Pillco  
Soel  
Certificado(s) con DNI: 09 35 9542  
Doy Fe, Lima, 10 AGO 2024  
NO SE LEGALIZA EL CONTENIDO



Paul Jhon Hinojosa Carrillo  
NOTARIO PUBLICO  
LIMA - PERU



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** DERECHOS LABORALES Y DESPIDO ARBITRARIO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO – HUAROCHIRÍ, 2024.

**Nombre del Experto:** MARINO ROBERTO TELLO PEREZ.

**D.N.I.** : 40447679

**Grado académico** : MAESTRO.

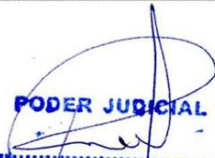
### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO


Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna
-----------------	--	--------	---------

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna.

**PODER JUDICIAL**  
  
Dr. MARINO ROBERTO TELLO PEREZ  
JUEZ PROVISIONAL  
1° Juzgado de Trabajo Transitorio - Zona 02  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
MARINO ROBERTO TELLO PEREZ  
Maestro  
DNI N° 40447679



**Anexo 4:**  
**Informe de Turnitin al 28% de similitud**

turnitin Página 1 of 10 - Portada Identificador de la entrega (enid)=211741682968

---

**5. CHIRINOS ARROYO CARLOS.docx**

 Universidad Autónoma de Ica

---

**Detalles del documento**

Identificador de la entrega enid=211741682968	<b>85 Páginas</b> <b>18,489 Palabras</b> <b>108,130 Caracteres</b>
Fecha de entrega 17 dic 2024, 8:24 a.m. GMT-5	
Fecha de descarga 17 feb 2025, 10:58 a.m. GMT-5	
Nombre de archivo 5. CHIRINOS ARROYO CARLOS.docx	
Tamaño de archivo 8.4 MB	

turnitin Página 1 of 10 - Portada Identificador de la entrega (enid)=211741682968




## 7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes apropiadas, para la...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajo del estudiante)

### Marcas de integridad


#### Nº de alertas de integridad para revisión

No se han detectado coincidencias de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema buscan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan detectar de una manera normal si alertamos algo extraño. Si marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta es el reconocimiento un indicador de prioridad. No es una recomendación que genere atención o alarma.

### Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 94%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se muestran.

1	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	+1%
2	Internet	repositorio.uca.edu.pe	+1%
3	Trabajos entregados	Universidad Internacional del Ecuador on 2023-05-29	+1%
4	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	+1%
5	Internet	www.coursehero.com	+1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2019-03-06	+1%
7	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2024-02-17	+1%
8	Internet	hdl.handle.net	+1%
9	Trabajos entregados	UNIV DE LAS AMERICAS on 2022-06-07	+1%
10	Trabajos entregados	Universidad Nacional Pedro Henriquez Ureña on 2023-04-10	+1%
11	Trabajos entregados	Universidad Señor de Sigán on 2023-07-11	+1%

12	Internet	repositorio.unprg.edu.pe:8080	+1%
13	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2023-09-25	+1%
14	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Área Andina on 2023-01-09	+1%
15	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Perú on 2022-08-25	+1%
16	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Católica del Perú on 2024-03-01	+1%
17	Trabajos entregados	Universidad Señor de Sipán on 2022-01-04	+1%
18	Trabajos entregados	Morgan Park High School on 2023-01-07	+1%
19	Trabajos entregados	Universidad Andina Néstor Cerón Velásquez on 2024-09-29	+1%
20	Trabajos entregados	Universidad Internacional del Ecuador on 2023-01-30	+1%
21	Internet	tu-tilgen.org	+1%
22	Internet	www.periodicooficial.morelos.gob.mx	+1%
23	Trabajos entregados	Jose Maria Vargas University on 2011-11-15	+1%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2019-06-02	+1%
25	Internet		+1%



26	Internet	repositorio.upcl.edu.pe	+1%
27	Internet	repositorio.uau.edu.pe	+1%
28	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2020-12-11	+1%
29	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2024-12-15	+1%
30	Internet	concepto.de	+1%
31	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	+1%
32	Internet	repositorio.uarm.edu.pe	+1%

**Anexo 5:**  
**Evidencia fotográfica**



